

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



**“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa
Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa,
año 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GERENCIA
SOCIAL CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE
DESARROLLO**

AUTOR:

Lic. Adm. MELVA ATOCHE FRANCIA

ASESORA:

Mg. MARÍA AMELIA FORT CARRILLO

AGOSTO, 2017

RESUMEN EJECUTIVO

El Estado Peruano, a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, viene desarrollando Programa de capacitación para jóvenes entre los 15 y 29 años que no tienen la posibilidad de estudiar una carrera profesional.

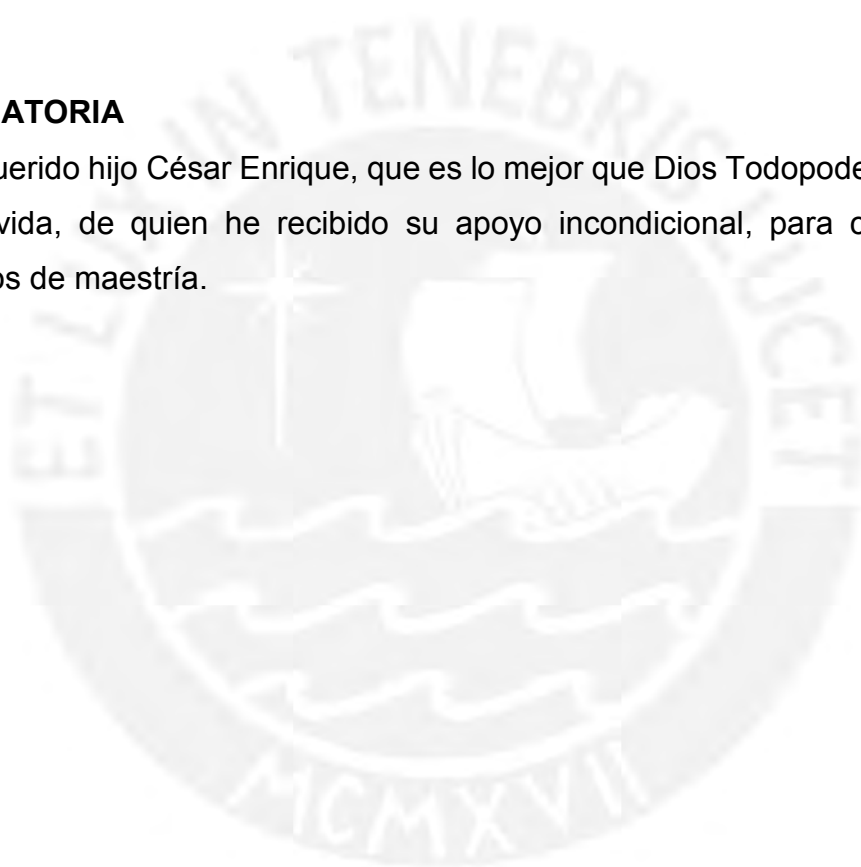
El Programa en mención mediante convenios con las entidades de capacitación (ECAP), ofrece a los jóvenes diferentes cursos a nivel de mando medio para la adquisición de habilidades y destrezas en las ocupaciones laborales que demanda el sector empresarial y los inserta en el mercado laboral. Se ha considerado, como ámbito de la presente investigación a los jóvenes beneficiarios, atendidos por el programa, durante los años 2015-2016, si tomamos en cuenta que el programa inicia sus actividades a nivel nacional en junio del año 2015. Se ha determinado como zona de estudio para la presente tesis a la provincia de Arequipa, por ser después de Lima, el segundo departamento con la mayor población atendida por el Programa y presentar el mayor porcentaje de población juvenil desempleada y subempleada. La presente investigación tiene como objetivo conocer las limitantes que existen para que los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados. A fin de diseñar políticas de mejora con una perspectiva desde el campo de la Gerencia Social, el estudio cualitativo ha indagado en las condiciones familiares y sociales que traen los beneficiarios, la suficiencia del programa, las estrategias que desarrolla para adecuarse al público objetivo y las que implementa para realizar el seguimiento a los egresados. Las conclusiones confirman que los jóvenes no cuentan con el apoyo económico y emocional de su familia, aspecto muy necesario para que el ser humano pueda desarrollar sus capacidades, la capacitación técnica recibida no es suficiente, pues la mayoría de los jóvenes tiene dificultad para competir con éxito al postular y evidencian incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en que son colocados.

ÍNDICE

Resumen ejecutivo.....	2
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Capítulo I Introducción	6
1.1.Planteamiento del problema.....	8
1.2.Justificación	10
1.3.Objetivos de la tesis.....	12
Capitulo II Marco teórico	14
2.1. Diagnóstico del contexto	14
2.2. Desarrollo conceptual teórico	38
2.3. Investigaciones relacionadas	42
Capitulo III Diseño de la investigación	58
3.1. Diseño metodológico	58
3.2. Estrategia metodológica	58
3.3. Unidades de análisis	58
3.4. Fuentes y técnicas de acopio de información	59
3.5. Dimensiones del estudio.....	60
3.6. Universo de la muestra.....	60
Capitulo IV Resultados de la investigación	61
4.1. Condiciones familiares y sociales de los beneficiarios	61
4.2. Condiciones sociales de los beneficiarios	66
4.3. Suficiencia del programa educativo	69
4.4. Programa educativo adecuado a la demanda regional	70
4.5. Estrategias de adecuación al público objetivo	73
4.6. Estrategias de seguimiento al beneficiario que egresa	77
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones	81
5.1. Conclusiones	81
5.2. Recomendaciones.....	83
Bibliografía	85
Anexos	90

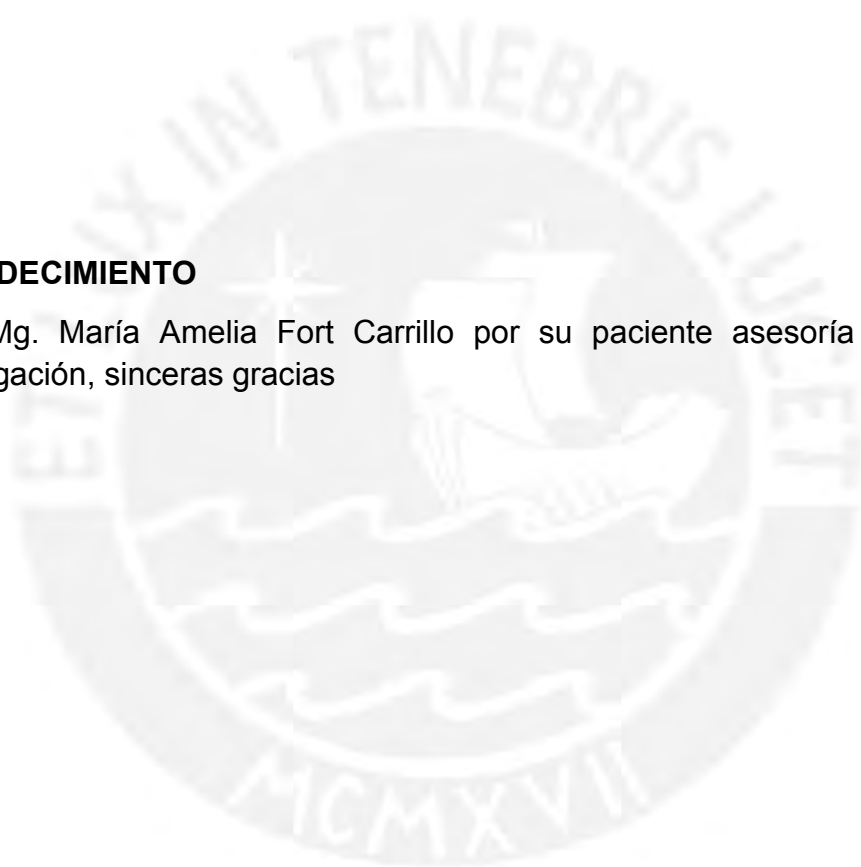
DEDICATORIA

A mi querido hijo César Enrique, que es lo mejor que Dios Todopoderoso me dio en la vida, de quien he recibido su apoyo incondicional, para culminar mis estudios de maestría.



AGRADECIMIENTO

A la Mg. María Amelia Fort Carrillo por su paciente asesoría durante mi investigación, sinceras gracias



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Son muchos los desafíos que se plantean a la educación, sobre todo si le compete formar jóvenes para el mercado laboral, la ciudadanía activa y la participación en la sociedad del conocimiento. Chacaltana y Sulmot afirman “No sólo se reconoce que la educación básica no prepara a los y las jóvenes para los retos que exige el mundo del trabajo, sino que se ha podido constatar que en el Perú no existe un sistema de capacitación laboral de jóvenes propiamente dicho”. (Chacaltana y Sulmot 2004: 20).

Chacaltana y Sulmot, explican que los problemas que presentan los proyectos y programas juveniles investigados son: excesiva repetición, deserción, desigualdad en oportunidades y logros educacionales, problemas de calidad en la enseñanza y bajos niveles de aprendizaje efectivo y los elementos que dificultan la inserción laboral de los jóvenes son: ausencia de habilidades sociales, escasa preparación, dificultades de atención, concentración, memoria y dificultades para adaptarse a horarios y a actividades continuadas, lo que se debe a su baja paciencia y baja tolerancia a la frustración , opinando los mencionados investigadores que si estos factores no son tratados en su oportunidad , reducirán las posibilidades de ser incluidos en programas sociales que favorezcan el emprendimiento , programas de capacitación y en el mercado del trabajo.

Es en este escenario que la presente tesis plantea conocer las limitantes que existen para que los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa, no encuentren empleo o estén subempleados.

La presente investigación es un estudio de caso realizado con una metodología cualitativa aplicada al programa Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa en el año 2015. El documento se ha estructurado en cinco capítulos, tal como se detalla a continuación:

En el primer capítulo se exponen las razones por las que se aborda el tema materia de la investigación, las preguntas que surgen del planteamiento y los objetivos propuestos. En el segundo se presentan los enfoques y teorías que sustentan la investigación, el contexto o diagnóstico contextual, el desarrollo conceptual teórico, las investigaciones, documentos normativos y políticas relacionadas al tema de investigación, y se muestran datos en torno al subempleo y desempleo juvenil, tanto a nivel nacional, como de la provincia de Arequipa.

En el tercer capítulo se describen los métodos y técnicas utilizadas para levantar la información y los criterios de selección de la muestra, los que definieron como población de estudio a los beneficiarios egresados en el año 2015 y delegados de clase, funcionarios de las instituciones educativas y empresarios o representantes de empresas o instituciones que generan empleo para los beneficiarios.

En el cuarto capítulo presenta de manera ordenada la información recogida en el trabajo de campo y el análisis e interpretación de hechos orientados a responder los objetivos de la investigación.

En el quinto y último capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones que contribuirán en la construcción de estrategias que mejoren la inserción laboral adecuada de los jóvenes beneficiarios.

1.1 Planteamiento del problema

La situación de los jóvenes, con relación a las oportunidades para capacitarse y conseguir empleo, es crítica. El Diagnóstico Socio Económico Laboral de la Región Arequipa del año 2011, afirma en sus conclusiones que esta falta de oportunidad pone en riesgo la calidad de mano de obra para el reemplazo de la generación que se está jubilando:

Existen diferentes explicaciones sobre el desempleo juvenil que llevan a plantear este tema como un problema para la sociedad, sin embargo, se indica como principales la falta de preparación para insertarse al mercado laboral y la falta de experiencia laboral. Por ello es que la solución del desempleo juvenil se constituye en uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (OSEL 2011)

El diagnóstico también señala que los jóvenes son los más perjudicados con el subempleo:

Asimismo, se señala, que la elevada tasa de subempleo, se debería a que la mayoría de jóvenes, acepta trabajos sin ningún tipo de condición laboral, para apoyarse en sus estudios, buscan trabajos temporales o porque no tienen representación para negociar (OSEL 2011)

Desde el año 2015 el programa de empleo juvenil ha sido denominado Jóvenes Productivos e implementado como política del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, vinculado en especial a políticas de Estado que promueven condiciones para el progreso social y económico mediante normas para el fomento del empleo productivo y educación para el trabajo. Estas tienen por finalidad la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad (de las familias más pobres de la población rural y urbana), a través de su capacitación y fomento en

el acceso al mercado de trabajo formal. Sin embargo, los jóvenes capacitados y egresados de este programa gubernamental, no encuentran empleo o están subempleados en la provincia de Arequipa.

A partir de ello surge la siguiente pregunta general de investigación desde la gerencia social: ¿Qué factores limitantes existen para que los jóvenes del programa Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados?

El presente estudio se realiza en el marco de la Gerencia Social, el cual tiene como elemento central la generación de cambios sociales creando valor social respecto a la calidad de vida de los jóvenes de la provincia Arequipa, mediante políticas, programas y proyectos sociales, buscando dar respuestas a las siguientes interrogantes:

Pregunta general:

¿Qué factores limitantes existen para que los jóvenes del programa social de empleo juvenil Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados?

Preguntas específicas:

- ¿El Programa conoce cuáles son las condiciones familiares de los jóvenes beneficiarios?
- ¿El Programa conoce cuáles son las condiciones sociales de los jóvenes beneficiarios?
- ¿El Programa Educativo que se brinda a los jóvenes es suficiente?
- ¿Cuáles son las estrategias que implementa el Programa para adecuarse a la demanda laboral regional?
- ¿Cuáles son las estrategias implementadas por el Programa para adecuarse al público objetivo?
- ¿Cuáles son las estrategias que implementa el Programa para realizar el seguimiento de los jóvenes beneficiarios egresados?

1.2 Justificación

Según el diagnóstico de la propuesta del Plan Regional de Empleo Juvenil Región Arequipa 2011-2014¹, en el Perú se considera jóvenes a las personas comprendidas entre los 15 y 29 años de edad. Estos a su vez pueden agruparse en tres segmentos definidos: los jóvenes adolescentes entre 15 a 20 años que, por lo general, están culminado la educación básica e inician estudios superiores; los que están entre los 21 a 25 años, que están en edad de iniciar estudios superiores y de tener un primer trabajo; y los jóvenes adultos (25 a 29 años), que buscan trabajo o que están trabajando, siendo éstos los que, están camino a conformar familia o ya lo han hecho

En Arequipa las personas jóvenes representan el 34.4% de la población económicamente activa (PEA) regional (315,642). Si consideramos que pueden estar trabajando, estudiando o inactivos. Los que realmente trabajan o buscan empleo activamente, es decir, los que se encuentran participando en el mercado de trabajo, son sólo el 62% del total (194, 982 jóvenes). De éstos, sólo el 46% se encuentra adecuadamente empleados, el 11% está desocupado y el 43% subempleado trabajando menos de 35 horas a la semana (13 %) y otros por ingresos percibiendo salarios por debajo del mínimo (29 %).

El 26% de la población en estudio sólo hizo la primaria, el 56,2% ha terminado la secundaria, el 9.8% ha concluido una carrea técnica y el 8% una carrera universitaria. Los jóvenes en Arequipa, debido a la baja calificación de mano de obra juvenil, sólo acceden a empleos temporales y de baja competencia, en los sectores de servicio, comercio y empresas informales. Esta situación tiende agravarse en los jóvenes que no estudian ni trabajan que representan el 20% del total provincial y que fácilmente pueden caer en el consumo de drogas, pandillaje, delincuencia y violencia social y política.

¹ Plan Regional de Empleo Juvenil Arequipa 2011-2014. Propuesta Arequipa. 2014 pp. 3-4.

Una alternativa de trabajo para los jóvenes es que constituyan sus propias empresas, sin embargo, el emprendimiento no es una de las competencias básicas que se desarrollen en el sistema educativo; según la encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2009, sólo el 24% de los jóvenes expresó interés por poner su propia empresa (Encuesta Juventud Empleo y Migración Internacional 2009)

Los programas de apoyo para que los jóvenes concreten sus ideas de negocios accediendo a la capacitación, la asistencia técnica, el financiamiento, el mercado y la formalización, son limitados. El aporte principal sigue siendo el de su familia y ello le marca un ritmo lento al crecimiento y expansión del negocio.

El ser joven también puede ser un factor de discriminación, principalmente cuando se trata de su primer empleo, pues una vez que están listos para trabajar, no les dan opción porque no tienen experiencia y nunca tienen experiencia porque no les dan la oportunidad de trabajar. El resultado de la misma Encuesta manifiesta, " que se continúa manteniendo la situación de desventaja en el acceso y condiciones de trabajo de las mujeres jóvenes, de los jóvenes de procedencia rural y de los que tienen alguna discapacidad o capacidades diferentes" (Encuesta Juventud Empleo y Migración Internacional 2009)

Y es dentro de este marco, que consideramos que se hace necesario atender a este importante sector juvenil, ya que año a año, los jóvenes son cada vez excluidos del mercado laboral y en muchos casos se encuentran en condición de pobreza o pobreza extrema

Es necesario indicar que se ha considerado, en el ámbito de la investigación a los jóvenes beneficiarios, atendidos por el Programa, durante los años 2015-2016, si tomamos en cuenta que el Programa inicia sus actividades a nivel nacional en junio del año 2015. Se determinó como zona de estudio para la presente tesis a la provincia de Arequipa por ser, después de Lima, el segundo

departamento con la mayor población atendida por el Programa y presentar un mayor porcentaje de población juvenil desempleada y subempleada.

La Inserción Laboral de los jóvenes en la Provincia de Arequipa y en el Perú es un proceso problemático y complejo que, de ser superado, generaría a mediano plazo desarrollo para el país, contribuyendo así a enfrentar los problemas de pobreza y lograr igualdad de oportunidades para construir estabilidad social y económica.

El generar conocimiento sobre los factores limitantes señalados, podría permitir al programa Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa, corregir las estrategias de intervención en sus actividades para posibilitar un trabajo de mejor calidad en beneficio de los jóvenes en situación de pobreza. El análisis, las conclusiones y recomendaciones podrían permitir también mejorar las propuestas de capacitación de este programa y de otros similares implementados por otras instituciones públicas y privadas.

Finalmente, esta investigación, elaborada con pautas desde la Gerencia Social, ayudará a identificar lecciones que servirán a los gerentes sociales interesados en la gestión de programas de capacitación laboral eficientes, al proporcionar información de las limitantes que existen para que los jóvenes beneficiarios no se inserten en el mercado laboral, teniendo en cuenta que la tarea de la Gerencia Social consiste en garantizar la creación del valor público por medio de la gestión, contribuyendo a la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.

1.3 Objetivos de la tesis

Objetivo general

Conocer qué limitantes existen para que los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa, no

se inserten al mercado laboral a través de un estudio cualitativo que busca conocer las condiciones familiares y sociales que traen los beneficiarios, la suficiencia del Programa, las estrategias que desarrolla para adecuarse al público objetivo y las que implementa para realizar el seguimiento de los jóvenes beneficiarios egresados a fin de diseñar políticas de mejora.

Objetivos específicos

- Conocer cuáles son las condiciones, familiares de los jóvenes beneficiarios del Programa
- Conocer cuáles son las condiciones sociales de los jóvenes beneficiarios del Programa.
- Conocer si el Programa Educativo que se brinda a los jóvenes, es suficiente
- Identificar las estrategias que implementa el Programa para adecuarse a la demanda laboral regional
- Conocer cuáles son las estrategias implementadas por el Programa para adecuarse al público objetivo
- Conocer las estrategias que implementa el Programa para realizar el seguimiento de los jóvenes beneficiarios egresados.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

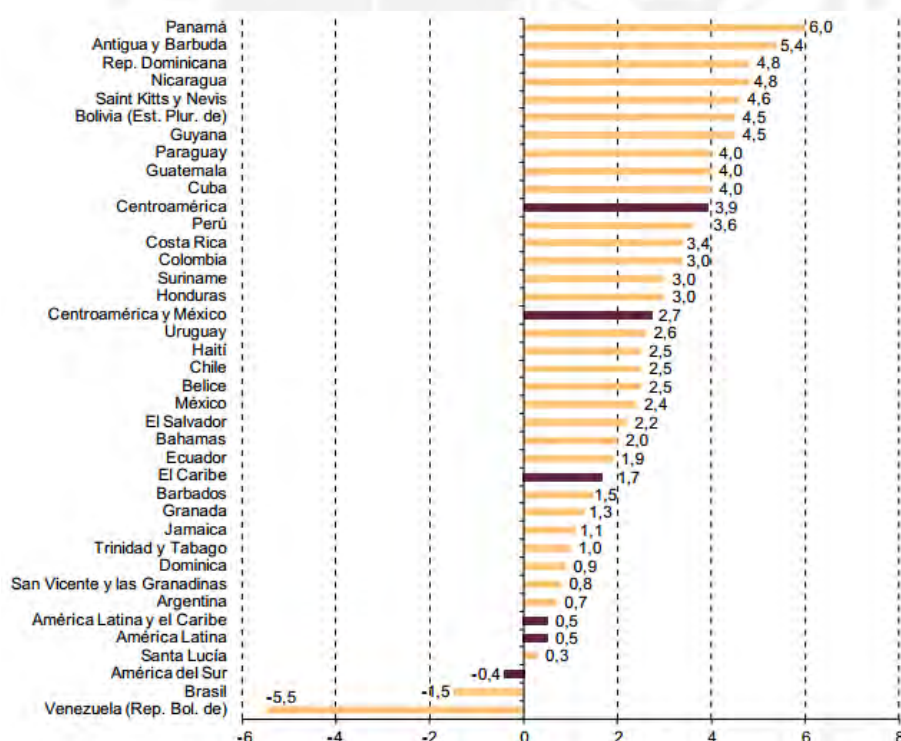
2.1 Diagnóstico del contexto

Para determinar el escenario en el que se desarrolla la problemática a investigar, veamos las estadísticas, relacionadas a la población adecuadamente empleada, subempleada y desempleada referida al grupo poblacional de 18 años a más, tanto a nivel internacional, nacional y local.

Como vemos en el Gráfico N° 2.1, el Perú ha experimentado una caída que lo ha situado al año 2015 en el doceavo lugar de los países de América Latina y el Caribe. (CEPAL:2015)

Gráfico N° 2.1

América Latina y el Caribe: tasa proyectada de variación del PIB, 2015



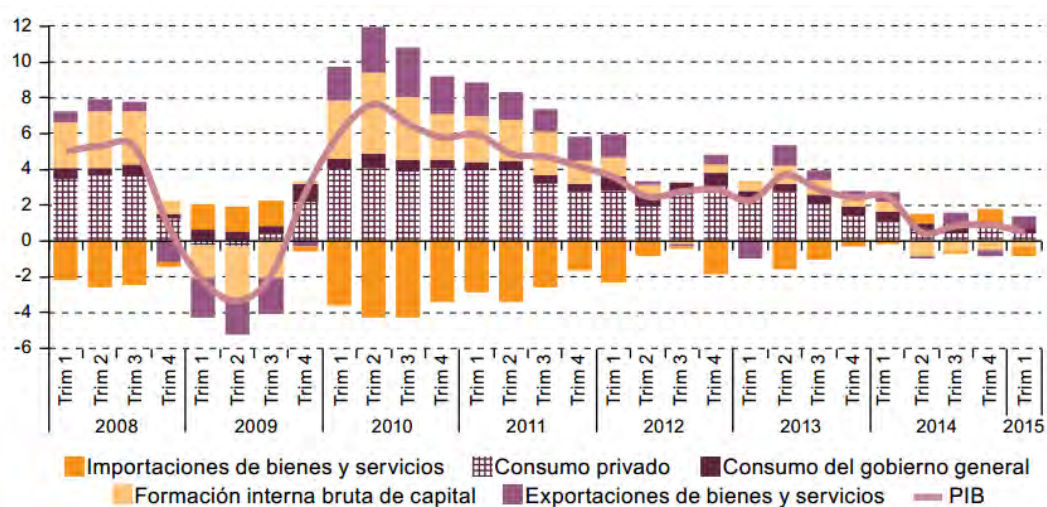
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales. (2015)

En su informe del año 2014, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) estimaba que el PBI experimentarían una contracción para el año 2015, a pesar del mejor desempeño que mostraría la economía peruana, precisando que:

El PIB de las economías de América Latina y el Caribe experimente un crecimiento del 0,5%, proyección considerablemente menor a la efectuada en el Balance Preliminar de 2014, pero que está en línea con las continuas revisiones de que ha sido objeto, posteriormente, el crecimiento de la economía mundial y de los principales socios comerciales de la región. De igual forma, la magnitud del choque de una menor demanda que afectó a algunos bienes primarios motivó nuevas estimaciones de las previsiones, en especial en las economías de América del Sur. A nivel subregional, se espera que el crecimiento de las economías del Caribe de habla inglesa y holandesa se acelere en 2015, alcanzando una tasa cercana al 1,7%, la mayor desde 2008. Una dinámica similar presentaría la subregión constituida por México y Centroamérica, cuyo ritmo de crecimiento se elevaría ligeramente, llegando a un 2,7%. A pesar del mejor desempeño que mostrarían las economías de Chile y el Perú, producto de la recuperación de su demanda interna, en 2015 el PIB de América del Sur experimentará una contracción (-0,4%). Esta caída de la actividad económica sería incluso mayor que la registrada en esta subregión durante la crisis mundial de 2009. (CEPAL, 2014).

Gráfico N° 2.2

América Latina: tasa de variación del PIB y contribución de los componentes de la demanda agregada, respecto de igual trimestre del año anterior, primer trimestre de 2008 a primer trimestre de 2015



Fuente: CEPAL sobre la base de cifras oficiales. (2015)

La CEPAL también precisa:

Por primera vez, desde la crisis mundial de 2009, las exportaciones netas realizaron un aporte positivo al crecimiento del PIB, como resultado de la caída que presentaron las importaciones, debido al menor crecimiento de la demanda agregada interna y a la desaceleración registrada durante 2014 por las exportaciones de bienes y servicios. En el primer trimestre de 2015, se mantiene la tendencia antes descrita y nuevamente la información disponible da cuenta de una caída de la contribución del consumo privado al crecimiento, así como de una contribución negativa de la inversión. Por su parte, el aporte de las exportaciones netas, aunque sigue siendo positivo, se reduce de manera considerable. Un elemento que se debe destacar es lo generalizada que fue la desaceleración del crecimiento del PIB en 2014 y el hecho de que el único sector productivo cuyo crecimiento mostró una aceleración en la región fue la explotación de minas y canteras,

al pasar del 1,5% en 2013 a 2,3% en 2014. En contraste, el sector manufacturero fue el de más bajo desempeño y presentó una contracción en al menos 11 economías de la región. Como resultado de esta dinámica, el PIB de la manufactura de América Latina y Caribe disminuyó un 0,5% en 2014. (CEPAL 2015)

Cuadro N° 2.1
Población según condición de actividad

Indicador	Primer trimestre				
	2014	2015	Diferencias	Estructura % 2014	Estructura % 2015
Población total ^{a/}	119,224,847	120,527,797	1,302,950		
Población de 15 años y más	86,280,370	87,883,549	1,603,179	100.0	100.0
Población económicamente activa (PEA)	51,559,018	52,007,842	448,824	59.8	59.2
Ocupada	49,080,947	49,806,064	725,117	95.2	95.8
Desocupada	2,478,071	2,201,778	(-) 276,293	4.8	4.2
Población no económicamente activa (PNEA)	34,721,352	35,875,707	1,154,355	40.2	40.8
Disponible	5,926,074	6,031,098	105,024	17.1	16.8
No disponible	28,795,278	29,844,609	1,049,331	82.9	83.2

Fuente: INEI, 2015

De acuerdo al INEI: 2015

Durante el primer trimestre de este año, la población de 15 años y más, disponible para producir bienes y servicios en el país fue menor que un año antes. El aumento de 449 mil personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica. Mientras que 77.6 de cada 100 varones en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 42.5 de cada 100 están en esta situación. Las comparaciones entre el primer trimestre de 2014 y el de 2015 de la PEA y su división en población ocupada y desocupada se presentan en el siguiente cuadro (INEI: 2015)

Cuadro N° 2.2
Perú: población en edad de trabajar, según ámbito geográfico, 2004
– 2014(miles de personas)

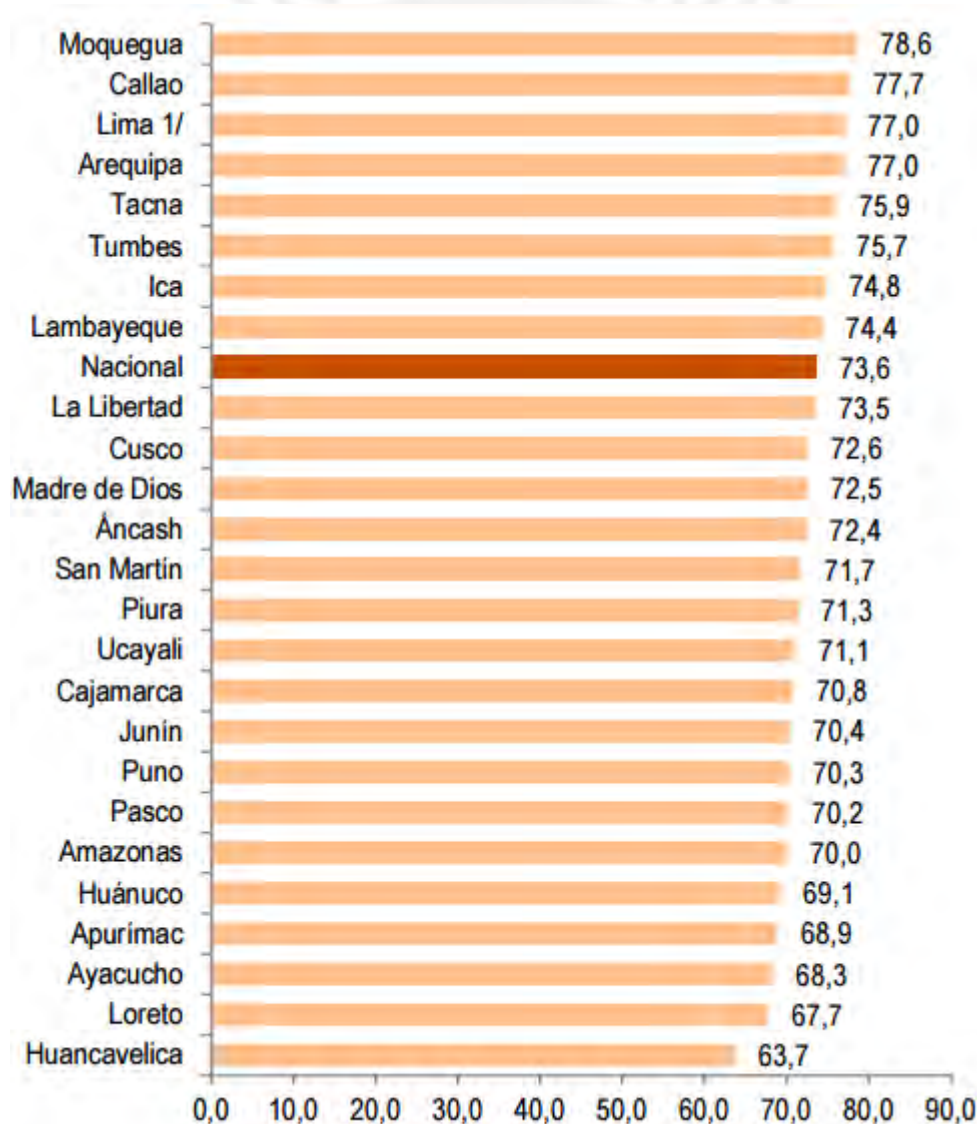
Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	19 144,2	19 501,5	19 851,0	20 193,3	20 533,2	20 875,0	21 223,5	21 579,4	21 939,9	22 303,4	22 668,6	1,7	1,6
Lima Metropolitana 1/	6 145,6	6 263,0	6 418,8	6 567,0	6 714,2	6 837,2	6 979,7	7 124,1	7 264,2	7 422,2	7 558,6	2,1	1,8
Resto País	12 998,6	13 238,5	13 432,2	13 626,3	13 818,9	14 037,8	14 243,8	14 455,3	14 675,6	14 881,1	15 110,0	1,5	1,5
Área de residencia													
Urbana	13 944,9	14 312,5	14 681,3	15 056,7	15 428,8	15 801,7	16 180,6	16 564,1	16 952,6	17 349,1	17 735,7	2,4	2,2
Rural	5 199,3	5 189,0	5 169,7	5 136,6	5 104,3	5 073,3	5 042,9	5 015,3	4 987,3	4 954,3	4 932,9	-0,5	-0,4
Región natural													
Costa	10 649,6	10 869,7	11 094,1	11 344,0	11 557,9	11 790,7	12 016,1	12 243,9	12 461,8	12 707,1	12 943,7	2,0	1,9
Sierra	6 155,4	6 249,0	6 334,2	6 372,8	6 475,0	6 539,5	6 624,3	6 707,0	6 796,5	6 882,4	6 953,2	1,2	1,0
Selva	2 339,2	2 382,8	2 422,7	2 476,5	2 500,2	2 544,8	2 583,1	2 628,5	2 681,6	2 713,8	2 771,7	1,7	2,1

Fuente: INEI - ENAHO (2014)

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI):

Para el año 2014 la población en edad de trabajar alcanzó las 22 millones 668 mil 600 personas, de las cuales, el 78,2% reside en el área urbana y el 21,8% en el área rural. Por otro lado, la costa concentra el 57,1% del total de la población, la sierra el 30,7%, y la selva el 12,2%. Esta población, entre el 2004 y 2014 tuvo un incremento anual promedio de 1,7% (alrededor de 352 mil personas por año (INEI-ENAHO: 2014))

Gráfico N° 2.3
Perú: Proporción de la Población en Edad de Trabajar por
departamento, 2014



Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

Según INEI-ENAH0: 2014:

En siete departamentos: Moquegua (78,6%), Lima (77,0%), Arequipa (77,0%), Tacna (75,9%), Tumbes (75,7%), Ica (74,8%), Lambayeque (74,4%) y La Provincia Constitucional del Callao (77,7%), la proporción de la población en edad de trabajar (PET) se encuentra por encima de la estimación nacional (73,6%). Por otro lado, los departamentos: Huancavelica (63,7%), Loreto (67,7%) y Ayacucho (68,3%) registran los menores porcentajes de participación de la PET en el total de la población (INEI-ENAH0: 2014)

Cuadro N° 2.3

Perú: población en edad de trabajar, según grupos de edad y ámbito geográfico, 2004 – 2014(miles de personas)

Grupos de edad / Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	19 144,2	19 501,5	19 851,0	20 193,3	20 533,2	20 875,0	21 223,5	21 579,4	21 939,9	22 303,4	22 668,6	1,7	1,6
14 a 24 años	5 960,7	6 006,4	6 052,8	6 099,2	6 143,3	6 182,9	6 216,0	6 241,6	6 261,2	6 276,0	6 287,6	0,5	0,2
25 a 59 años	11 052,5	11 282,1	11 511,8	11 752,3	11 958,3	12 205,2	12 441,7	12 659,7	12 918,4	13 123,1	13 380,0	1,9	2,0
60 a 64 años	706,1	739,1	763,5	770,1	809,9	813,2	837,1	891,8	914,5	996,4	1 027,5	3,8	3,1
65 y más años	1 424,9	1 474,0	1 522,9	1 571,8	1 621,7	1 673,7	1 728,8	1 786,3	1 845,8	1 907,9	1 973,4	3,3	3,4

Fuente: INEI - ENAH0. (2014)

INEI-ENAH0: 2014 precisa que:

Entre los años 2004 y 2014, en el área urbana, los grupos de edad que más se incrementaron en la PET fueron los de 60 a 64 años y de 65 y más años de edad, con tasas de crecimiento promedio anual de 3,8% y 3,3%, respectivamente, seguido del grupo de 25 a 59 años en 1,9%, mientras que la población joven de 14 a 24 años creció solo en 0,5%. En el área rural, se aprecia tasas negativas de crecimiento en casi todos los grupos de edad, con excepción de aquellos de 65 y más años de edad que se incrementaron a una tasa promedio anual de 0,4%.(INEI-ENAH0: 2014)

Cuadro N° 2.4

Perú: población en edad de trabajar según nivel educativo, 2004 – 2014

(Miles de personas)

Nivel educativo/ Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	19 144,2	19 501,5	19 851,0	20 193,3	20 533,2	20 875,0	21 223,5	21 579,4	21 939,9	22 303,4	22 668,6	1,7	1,6
A lo más primaria 1/	6 372,0	6 400,4	6 267,3	6 112,6	6 049,8	6 002,5	5 961,2	5 958,3	5 780,0	5 879,1	5 917,5	-0,7	0,7
Educación secundaria	8 559,3	8 818,1	8 934,7	8 992,0	9 194,4	9 221,8	9 515,0	9 610,2	9 772,9	10 010,8	10 315,4	1,9	3,0
Superior no universitaria	2 080,8	2 130,1	2 314,7	2 400,2	2 546,8	2 703,8	2 785,5	2 929,9	2 936,1	2 910,3	2 845,2	3,2	-2,2
Superior universitaria	2 128,3	2 145,9	2 334,0	2 688,2	2 741,4	2 946,2	2 956,8	3 079,1	3 447,2	3 496,9	3 586,1	5,4	2,6
No especificado	3,7	7,0	0,3	0,3	0,8	0,7	5,0	2,0	3,6	6,3	4,5	-	-

Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

La PEA en el país para el año 2012 alcanzó 16 millones 142 mil 100 personas, con una tasa de crecimiento promedio anual de 2,0% entre el 2004 y 2012, siendo la población del área urbana la que tuvo un mayor crecimiento (3,1% anual como promedio), mientras que en el ámbito rural decreció en 0,8%,(INEI- ENAHO: 2014)

Cuadro N° 2.5

Perú: población en edad de trabajar según ámbito geográfico 2004–2014(miles de personas)

Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	19 144,2	19 501,5	19 851,0	20 193,3	20 533,2	20 875,0	21 223,5	21 579,4	21 939,9	22 303,4	22 668,6	1,7	1,6
Lima Metropolitana 1/	6 145,6	6 263,0	6 418,8	6 567,0	6 714,2	6 837,2	6 979,7	7 124,1	7 264,2	7 422,2	7 558,6	2,1	1,8
Resto País	12 998,6	13 238,5	13 432,2	13 626,3	13 818,9	14 037,8	14 243,8	14 455,3	14 675,6	14 881,1	15 110,0	1,5	1,5
Área de residencia													
Urbana	13 944,9	14 312,5	14 681,3	15 056,7	15 428,8	15 801,7	16 180,6	16 564,1	16 952,6	17 349,1	17 735,7	2,4	2,2
Rural	5 199,3	5 189,0	5 169,7	5 136,6	5 104,3	5 073,3	5 042,9	5 015,3	4 987,3	4 954,3	4 932,9	-0,5	-0,4
Región natural													
Costa	10 649,6	10 869,7	11 094,1	11 344,0	11 557,9	11 790,7	12 016,1	12 243,9	12 461,8	12 707,1	12 943,7	2,0	1,9
Sierra	6 155,4	6 249,0	6 334,2	6 372,8	6 475,0	6 539,5	6 624,3	6 707,0	6 796,5	6 882,4	6 953,2	1,2	1,0
Selva	2 339,2	2 382,8	2 422,7	2 476,5	2 500,2	2 544,8	2 583,1	2 628,5	2 681,6	2 713,8	2 771,7	1,7	2,1

Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

Para el año 2014, según resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, la población en edad de trabajar alcanzó las 22 millones 668 mil 600 personas, de las cuales, el 78,2% reside en el área urbana y el 21,8% en el área

rural. Por otro lado, la costa concentra el 57,1% del total de la población, la sierra el 30,7%, y la selva el 12,2%. Esta población, entre el 2004 y 2014 tuvo un incremento anual promedio de 1,7% (alrededor de 352 mil personas por año). (INEI-ENAH0: 2014)

Cuadro N° 2.6

Perú: Población económicamente activa, según grupos de edad, 2004 – 2014(miles de personas)

Grupos de edad / Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	13 791,1	13 866,8	14 356,0	14 903,3	15 158,2	15 448,2	15 735,7	15 949,1	16 142,1	16 328,8	16 396,4	1,7	0,4
14 a 24 años	3 479,6	3 374,2	3 465,1	3 534,4	3 609,0	3 592,3	3 591,7	3 543,2	3 532,7	3 459,6	3 376,7	-0,3	-2,4
25 a 59 años	9 210,0	9 344,9	9 689,3	10 109,2	10 217,1	10 495,6	10 715,3	10 921,2	11 090,9	11 300,4	11 377,5	2,1	0,7
60 a 64 años	483,2	513,8	531,6	560,2	569,7	589,7	625,6	670,1	668,2	723,5	768,8	4,8	6,3
65 y más años	618,2	633,9	670,1	699,6	762,4	770,6	803,2	814,5	850,4	845,3	873,4	3,5	3,3

Fuente: INEI - ENAH0. (2014)

Por otro lado, por grupo de edad el 21,9% de la PEA tiene entre 14 a 24 años de edad, el 68,7% tiene entre 25 a 59 años, el 9,4% tiene de 60 a más edad.

Durante el periodo 2004-2014 el crecimiento de la población con edad de 60 a 64 años y de 65 a más edad creció en un promedio anual de 6,3% en cada caso, mientras que la población de 25 a 59 años creció en 0,7% y la población joven de 14 a 24 años aumentó en 0,4% anual.(INEI-ENAH0:2014)

Cuadro N° 2.7

Perú: población desempleada, según grupos de edad y ámbito geográfico, 2004 – 2014

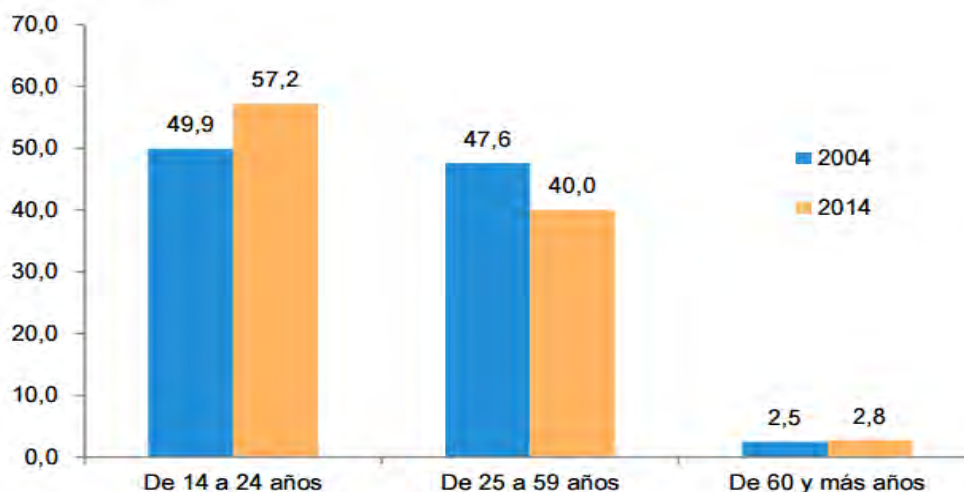
Grupos de edad / Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2014	Variación porcentual 2014/2013
Total	731,3	746,4	673,0	706,1	699,1	690,6	645,8	641,8	600,6	645,2	599,5	-2,0	-7,1
14 a 24 años	365,1	367,2	327,9	368,0	358,8	332,4	344,6	349,1	330,0	302,7	343,1	-0,6	13,3
25 a 59 años	348,1	356,0	325,7	312,8	319,1	326,2	285,3	266,6	255,7	320,4	239,9	-3,7	-25,1
60 y más años	18,1	23,2	19,4	25,3	21,2	32,0	15,9	26,1	15,0	22,1	16,5	-0,9	-25,6

Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

En el año 2014, la población desempleada del país alcanzó las 599 mil 500 personas, de los cuales, el 51,8% (310 mil 600) son varones y el 48,2%(288 mil 900) mujeres. En el período 2004-2014, la población desempleada disminuyó a una tasa promedio anual de 2,0%. La reducción se dio tanto en la población masculina como en la femenina que decrecieron en 1,9% y 2,1% (INEI-ENAHO: 2014)

Gráfico N° 2.4

Perú: Composición de la población desempleada según grupos de edad, 2004 y 2014

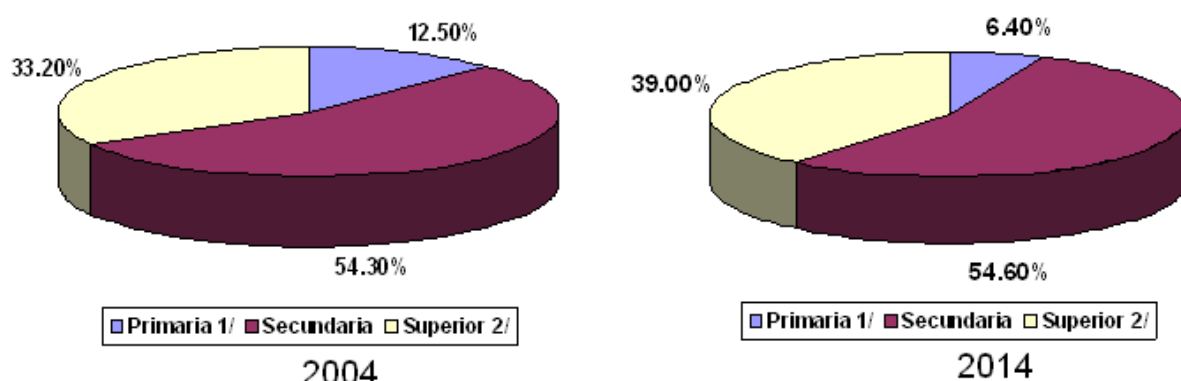


Fuente: INEI - ENAHO (2014)

Por grupos de edad, la población desempleada está compuesta en su mayoría por jóvenes de 14 a 24 años (57,2%), seguido de los adultos de 25 a 59 años (40,0%) y por los de 60 y más (2,8%). Entre los años 2004 y 2014, la población desempleada disminuyó en los jóvenes de 14 a 24 años en 0,6% anual, en los

del grupo de 25 a 59 años en 3,7% y en los de 60 y más años de edad en 0,9% promedio anual. (INEI-ENAH0: 2014)

Gráfico N° 2.5
Composición de la población desempleada según nivel educativo,
2004 y 2014



Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

Es relevante que entre el período 2004-2014, la proporción de población desempleada con educación superior (universitaria y no universitaria) se haya incrementado en 5,9 puntos porcentuales, al pasar de 33,1% en el 2004 a 39,0% en el 2014.(INEI-ENAH0:2014)

Cuadro N° 2.8
Perú: población ocupada por empleo formal e informal, según
características económicas, 2008 – 2014

Características sociodemográficas	2008			2009			2010			2011		
	Total	Empleo formal	Empleo informal	Total	Empleo formal	Empleo informal	Total	Empleo formal	Empleo informal	Total	Empleo formal	Empleo informal
Total	14 459,2	3 019,4	11 439,8	14 757,7	3 367,1	11 390,6	15 089,9	3 458,6	11 631,3	15 307,3	3 821,9	11 485,4
Ramas de actividad												
Agricultura/Pesca/Minería	4 137,2	148,3	3 988,9	4 134,9	157,9	3 976,9	4 052,1	167,1	3 885,1	4 142,7	197,3	3 945,4
Manufactura	1 593,9	444,0	1 149,9	1 562,2	483,2	1 079,1	1 588,3	476,1	1 112,2	1 548,2	503,3	1 044,8
Construcción	665,2	122,7	542,5	738,2	148,4	589,8	843,1	175,7	667,4	866,2	199,2	667,0
Comercio	2 652,1	512,3	2 139,8	2 682,6	542,5	2 140,1	2 792,2	585,9	2 206,4	2 789,4	635,9	2 153,5
Transportes y Comunicaciones	1 156,8	179,7	977,1	1 159,4	200,9	958,5	1 196,6	219,0	977,6	1 226,0	231,9	994,2
Otros Servicios 1/	4 254,1	1 612,4	2 641,7	4 480,4	1 834,2	2 646,2	4 617,5	1 834,9	2 782,6	4 734,9	2 054,4	2 680,5
Tamaño de empresa												
De 1 a 10 trabajadores	10 702,8	817,9	9 884,9	10 809,0	863,0	9 946,0	11 087,5	952,7	10 134,8	11 103,0	1 065,0	10 038,0
De 11 a 50 trabajadores	1 097,2	350,7	746,5	1 129,0	374,6	754,3	1 121,5	386,7	734,8	1 100,0	388,8	711,2
De 51 y más	2 505,2	1 722,7	782,5	2 662,9	1 992,0	670,9	2 691,5	1 972,0	719,5	2 871,4	2 183,8	687,6
No especificado	154,0	128,2	25,9	156,9	137,5	19,4	189,3	147,2	42,1	232,9	184,3	48,6

Fuente: INEI - ENAHO. (2014)

El análisis de la estructura del empleo según categoría ocupacional revela que la mayor parte del empleo informal proviene de los independientes (85,4%), los dependientes (54,7%), trabajadores del hogar (90,8%) y de los trabajadores familiares no remunerados (100,0%) (INEI-ENAHO: 2014)

Gráfico N° 2.6

Perú: tasa de empleo informal dentro y fuera del sector informal, 2009-2014



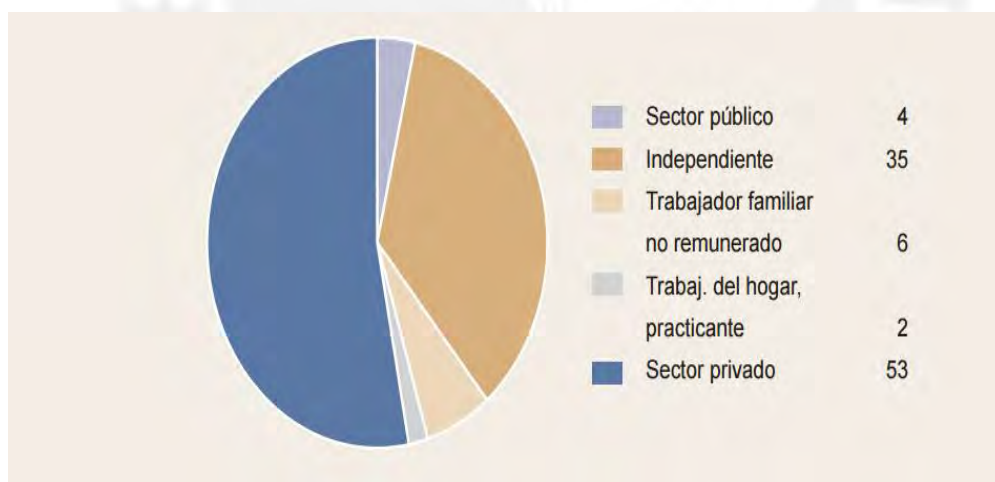
Fuente: INEI – ENAHO sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2009-2014. (2014)

Al comparar la tasa de empleo informal entre el año 2009 y el 2014 se observa que ha decaído en 4,4 pp., es decir, ha venido disminuyendo de manera paulatina a razón de casi 1 pp., por año en promedio. Asimismo, la mayor parte

del empleo informal se concentra dentro del sector informal, donde también ha reflejado una caída entre los años 2009 y 2014. En tanto, la participación del empleo informal fuera del sector informal respecto a la PEA ocupada se ha mantenido alrededor del 17% durante el periodo 2009-2014. En la misma línea, la evolución de la tasa de empleo informal no agropecuario y la tasa de empleo en el ámbito urbano viene mostrando una tendencia decreciente desde el año 2009. Tal es así que, para el año 2014, la tasa de empleo informal no agropecuario se ubicó en 64,8% y la tasa de empleo en el ámbito urbano en 65,5%, registrando también una disminución de alrededor de 4,7 pp. y 4,1 pp. con relación al año 2009, respectivamente. Cabe indicar, que en ambos casos se ha visto una predominancia del empleo informal dentro del sector informal en comparación del empleo informal fuera del sector informal. (INEI-ENAH0: 2014).

Gráfico N° 2.7

Arequipa: distribución de la PEA ocupada por estructura de mercado, 2015

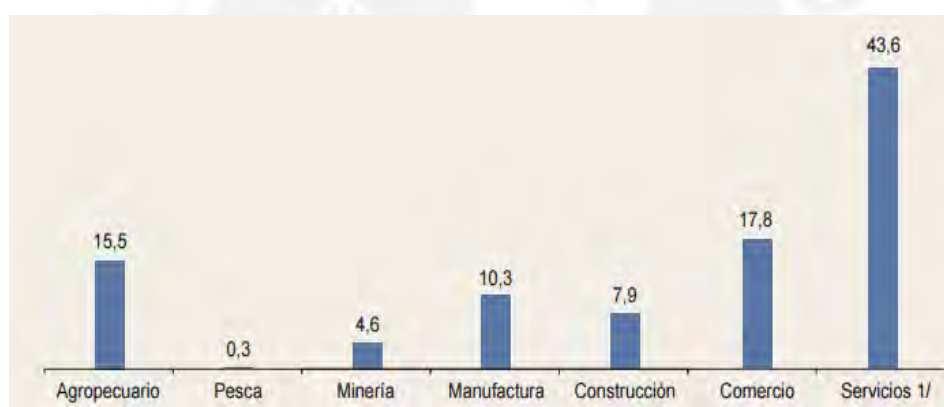


Fuente: INEI –ENAH0 2015. Elaboración: BCRP.

La distribución de la PEA ocupada de Arequipa en el 2015 muestra una alta concentración en la actividad independiente (35%). En el sector privado laboran un poco más de la mitad de la PEA y los trabajadores familiares no remunerados son 6%, proporción relativamente baja, característica de las economías

regionales con mayor desarrollo. El sector público absorbe el 4% de la PEA. (INEI-ENAH0: 2014).

Gráfico N° 2.8
Arequipa: PEA ocupada según rama de actividad,
2015(en porcentajes)

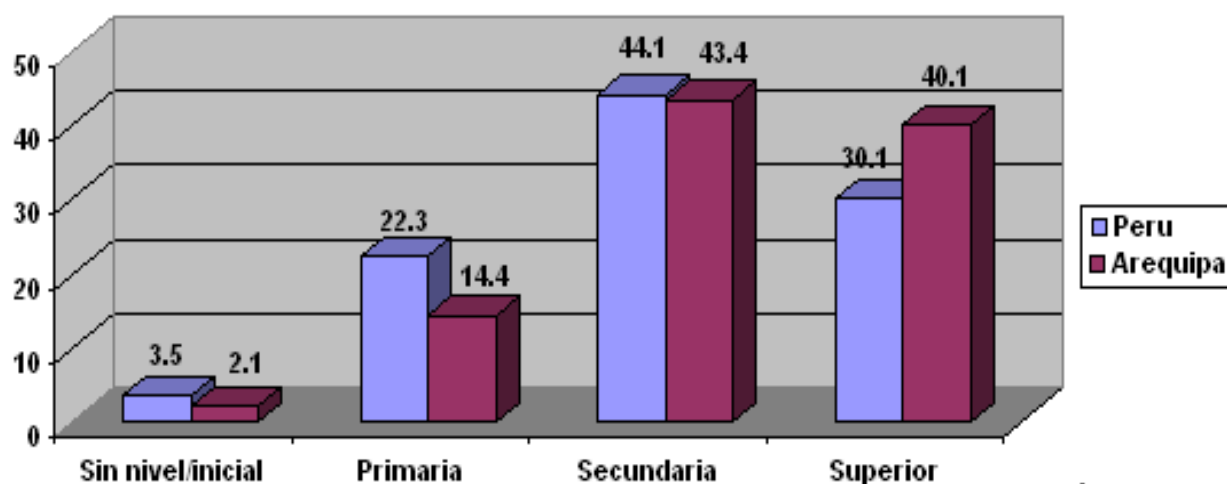


Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2015

En su gran mayoría la PEA ocupada de Arequipa en 2015 se concentra en actividades de servicios (43,6%), seguida de la actividad agrícola y ganadera y un 4,6%, lo hace en la minería. La rama de manufactura concentra al 10,3% de la PEA ocupada y en comercio labora el 17,8% de la PEA. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: 2015)

Gráfico N° 2.9

Perú y Arequipa: distribución de la PEA ocupada por nivel educativo, 2015

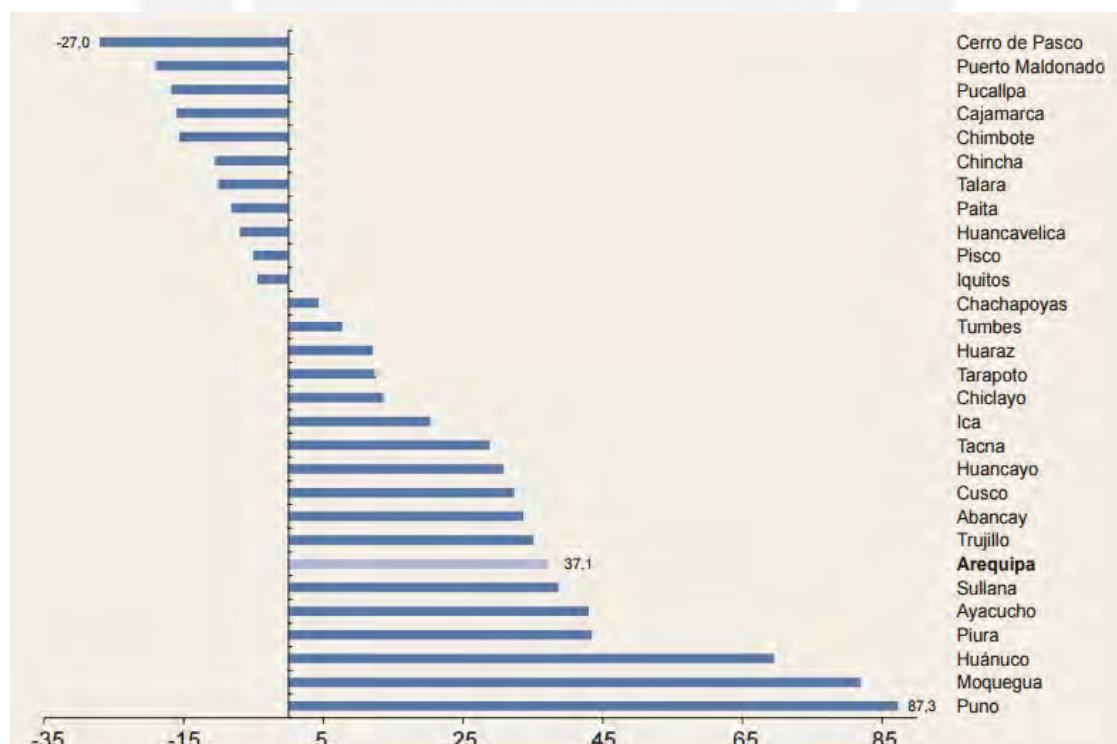


Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2015

Es relevante que la PEA en la región tenga los niveles educativos de secundaria y superior altos, y que sin nivel o sólo inicial sea tan bajo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: 2015).

Gráfico N° 2.10

Índice de empleo urbano por ciudades 1/ (Variación porcentual 2008-2015)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015)

La creación de empleo urbano en Arequipa es importante. El empleo urbano medido por el índice de empleo en empresas de 10 y más trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, muestra a la ciudad de Arequipa con un alto crecimiento en el empleo urbano entre 2008-2015 (37,1 por ciento) y en el último año, creció en 3,3 por ciento. La ampliación de las operaciones del complejo minero Cerro Verde, situada a 30 km de la ciudad, principalmente en la etapa de construcción, ha incidido en los últimos años en este crecimiento. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: 2015).

2.1.1 El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa ²

El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, hoy Jóvenes Productivos que ha sido sujeto de la presente investigación, en su sede en la provincia de Arequipa, se crea sobre la base del Programa Nacional de Capacitación Laboral Juvenil PRO JOVEN, creado a mediados de 1996, el cual recibió el financiamiento y asistencia técnica de la KFW y el Banco Interamericano de Desarrollo. El Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, lo presenta de esta manera:

Lineamiento de política

Promover la inserción laboral a través de la intermediación laboral, orientación, capacitación laboral y reconversión laboral.

Objetivo estratégico general

Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y el autoempleo, especialmente de los grupos vulnerables de la

²Tomado de la Resolución Ministerial N° 262-2016-TR del 25-10-2016 que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

población de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.

Líneas de acción

El programa Jóvenes Productivos tiene dos grandes líneas de acción

1. Capacitación Laboral, para el empleo formal
2. Capacitación Empresarial, para el autoempleo formal

El Programa actualmente capacita a los jóvenes beneficiarios entre los 15 y 29 años de edad, en instituciones educativas públicas como universidades, institutos y CEPTRO, denominadas ECAP, de acuerdo a la demanda del sector empresarial de la región. Asimismo, se encarga de realizar la inserción laboral de los egresados en las empresas que previamente lo han solicitado.

La capacitación está dirigida a jóvenes que viven en zonas con mayor índice de pobreza, con el objetivo de facilitar que desarrollen sus habilidades y destrezas para poder insertarse en el mercado laboral formal, y mejorar de esta manera su calidad de vida y la de sus familias.

Mecánica operativa³

Las actividades de acercamiento empresarial, intermediación e inserción laboral se inician una vez que la Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción laboral comunica las metas del plan operativo Institucional –POI y/o estudios socioeconómicos de la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral DISEL al Área de Intermediación e Inserción laboral debiéndose autorizar a las Unidades Zonales el inicio de las acciones de acercamiento empresarial, intermediación e inserción laboral, a través de los siguientes procesos:

Acercamiento Empresarial

³ Tomado de la Directiva para la intermediación e inserción laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” N° 050-2015-MTPE/3/24.2/jóvenes productivos del 02-06-2015

Identificación de la demanda laboral a través de estudios socio-económicos de la región:

También denominada demanda laboral general. Es un análisis que permite conocer las proyecciones o tendencias del crecimiento económico de las empresas, en base a fuentes de información estadística, verificable y cuantificable como las bases de datos de estadística regional (estudios elaborados por la dirección de investigación socio económica laboral –DISEL MINTRA y el Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI) de manera que se determine las tendencias de los sectores económicos de una determinada región

Identificación de la demanda laboral a través de las Empresas: consiste en recoger la información relacionada a la demanda laboral específica de las empresas. Para ello se programan:

- Actividades de gestión de convenios interinstitucionales para la inserción laboral
- Actividades de visitas a empresas
- Actividades de eventos empresariales
- Otras Actividades destinadas al cumplimiento de los objetivos del Área de Intermediación Laboral

Actividades de Gestión de Convenios de Cooperación Interinstitucional en materia de Inserción Laboral: Referidas a las actividades realizadas por el analista de seguimiento y monitoreo de convenios interinstitucionales en inserción laboral del AILL. Se considera como demanda laboral específica a los convenios específicos, adendas, actas y/o cartas de compromiso y afines. Las coordinaciones de los procesos de firma, monitoreo y seguimiento, así como la ejecución del convenio, se encuentra a cargo del área de Intermediación e Inserción laboral

Actividades de Visitas a Empresas: consiste en recoger los datos sobre la demanda laboral específica a cargo del vinculador empresarial, informando a las empresas que se visita los objetivos del programa, a través de la carta de presentación del programa. Para ello, se requiere un Directorio de empresas potenciales empleadoras, de esta manera podemos diferenciar entre “empresas nuevas” y “empresas usuarias”. Finalmente, el vinculador empresarial realizará un Registro de Empresas Visitadas.

Actividades Empresariales: En estos eventos empresariales, el programa “jóvenes productivos” reúne empresarios, funcionarios públicos, del área de desarrollo económico de gobiernos municipales y medios de comunicación, para identificar la demanda laboral de oficio de los sectores económicos principales de la zona de intervención, así como hacer conocer los beneficios que éste brinde a los empresarios y conglomerados empresariales. Pueden desarrollarse a través de desayunos empresariales, almuerzos, foros, conferencias, ferias, encuentros empresariales y afines.

Intermediación Laboral

Este proceso implica la inducción, la asistencia en la intermediación laboral y el acompañamiento en el proceso de selección de los jóvenes beneficiarios. Es responsabilidad del vinculador empresarial el adecuado proceso de intermediación laboral, para lo cual procederá con los siguientes pasos:

Requisitos para el Proceso de Intermediación Laboral

Todos los jóvenes beneficiarios que han sido capacitados, deberán estar previamente registrados en el Sistema aplicativo Joven Net u otro sistema que esté relacionado con el proceso de intermediación laboral, para ser intermediados por el Vinculador Empresarial.

El Vinculador Empresarial, debe tener como referencia el Curso de Capacitación laboral que recibió el egresado para su intermediación.

El Vinculador Empresarial, debe tener en cuenta para la intermediación laboral el perfil del puesto solicitado por la empresa con el cuso de capacitación del joven beneficiario

Los beneficiarios del programa, deberán contar de preferencia con la carta de presentación, facilitada por el vinculador empresarial. Además deberá contar con otros documentos que solicite la empresa.

Los Talleres de Empleabilidad: Constan de diversas actividades que tienen como objetivo brindar asesoría al joven para la búsqueda de empleo y fortalecer las capacidades para hacer sostenible su incorporación a un puesto de trabajo formal. Se busca fortalecer las competencias personales del joven beneficiario para que el mismo pueda ser “elegible” y consiste en un taller de asesoría para la búsqueda de empleo y otras actividades. Durante el taller, el joven es asesorado en técnicas y herramientas que contribuyan a su empleabilidad y futura primera experiencia laboral formal, sobre todo para el desarrollo de competencias personales requeridas por el mercado laboral competitivo, como son los conocimientos (si sabe cómo hacerlo), las habilidades (si puede hacerlo) y las actitudes (si quiere hacerlo).

El tiempo para el desarrollo de los talleres, es de dos días continuos de cuatro horas cada uno, con la finalidad de brindarles la mayor cantidad de herramientas posible y potenciar al máximo sus competencias personales. Todas las ECAP deben de contabilizar dos días adicionales para el dictado de estos talleres con la finalidad de no interrumpir el dictado de sus clases. Para ello se debe contar con el formato de lista de asistencia de talleres de empleabilidad, donde se detalle los datos de los jóvenes participantes en los talleres.

Al término de los talleres, se hace entrega de la carta de presentación del joven beneficiario según el modelo de carta estandarizado, con el cual el programa Jóvenes Productivos presenta al joven beneficiario ante la empresa. En el caso de Lima, las cartas de presentación serán firmadas por el Gerente de la Unidad Gerencial de

Capacitación e Inserción Laboral Juvenil o el Jefe del área de intermediación e inserción laboral y en regiones por los jefes de unidades zonales.

Actividades Operativas del Vinculador Empresarial en el proceso de Selección.

El vinculador empresarial debe coordinar con la empresa potencialmente empleadora con la finalidad de concretar el proceso de la intermediación laboral a través de la realización del proceso de selección (entrevista personal) y a su vez coordinar con el joven beneficiario, de manera que brinde el acompañamiento debido antes y después de la evaluación, deberá orientarlo para la elaboración de su curriculum vitae completo y que cuente con la carta de presentación, asimismo prepararlo para afrontar la respuesta de la empresa.

Para ello, el Vinculador Empresarial, deberá contactar con el postulante antes de la entrevista laboral con el fin de motivar y confirmar su participación, así como contactar con la empresa para solicitar información de la asistencia de los postulantes al proceso de selección, a través de la ficha de jóvenes intermediarios, mediante correo electrónico u otros medios.

Inserción Laboral

Es el proceso en el cual el joven ha sido contratado por la empresa como un trabajador formal. Se considera que la incorporación ha sido efectiva desde el primer día laborable de los jóvenes. Esta acción se concretiza en la dación de un documento que respalde la incorporación.

Son documentos sustentatorios de la inserción laboral (que miden la calidad de inserción laboral) los siguientes:

- Planillas electrónicas
- Copia del contrato privado
- Comprobante de pago del salario del joven insertado en el que se verifique el nombre de la empresa
- Certificado o constancia laboral

- Cartas de la empresa asegurando la inserción del beneficiario o en su defecto un mensaje enviado desde el correo electrónico institucional

Estos documentos deberán estar acompañados por el documento de comprobación del RUC de la empresa contratante, verificando en el portal web de la SUNAT. Estos documentos deberán enviarse mensualmente en copia al Área de Intermediación e Inserción Laboral acompañando el informe mensual de la labor del Vincular Empresarial y los originales deberán ser archivados en la Unidad Zonal.

Definición de conceptos centrales del Programa

Identificación de la demanda laboral: también denominada demanda laboral general, es un análisis que permite conocer las proyecciones o tendencias del crecimiento económico de las empresas, a través de los estudios socioeconómicos de la región en base a fuentes de información estadística verificable.

Mercado de trabajo o mercado laboral: es el entorno económico donde concurren los empleadores (empresas y empresarios) y personas (en este caso jóvenes) que buscan trabajo remunerado. Es en el mercado del trabajo, según la OIT, en el que muchos jóvenes consideran que sólo pueden aspirar a trabajar en condiciones inseguras y por salarios bajos; los jóvenes se ven afectados de manera desproporcionada por el creciente desempleo y por una tasa de actividad cada vez menor. (OIT, 2011: 1)

Vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado del trabajo: es la capacidad disminuida de este grupo de personas para hacer frente a la búsqueda de empleo en el mercado laboral, pues muchos carecen de las competencias, la experiencia laboral, la capacidad de buscar trabajo y los recursos financieros que muchas veces se necesitan para acceder a un empleo.

Competencias para el trabajo: es la capacidad de poner en aplicación los conocimientos, habilidades, pensamientos y valores en las relaciones humanas en los ámbitos personal, social y laboral. La OIT respalda el desarrollo de competencias en los jóvenes con miras a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico.

Empleabilidad de los jóvenes: se refiere a la capacidad y disposición para permanecer atractivos para el mercado laboral. Según Javier Rodríguez, la empleabilidad de los jóvenes dependerá en gran medida de cuán fuerte sea su decisión o voluntad de buscar y conseguir empleo. (Rodríguez, 2009: 18)

Inserción laboral: entendida como el proceso de incorporar a la actividad económica a los jóvenes; constituye un buen observatorio de la desigualdad en el mercado de trabajo.

Jóvenes beneficiarios: son los jóvenes, varones y mujeres, entre 15 a 29 años de edad, desempleados, en situación de Promoción del Empleo” Entidades demandantes de empleo: son las empresas u organismos, públicos o privados, interesados en contratar los servicios de un trabajador.

Entidades demandantes de empleo: son las empresas u organismos, públicos o privados, interesados en contratar los servicios de un trabajador.

ECAP: es la entidad contratada por el programa jóvenes productivos para dar la capacitación a los jóvenes.

Documentos Normativos y de Política

De acuerdo al diagnóstico situacional desarrollado se identificó la siguiente normativa que sustenta el diseño del programa Jóvenes Productivos.

Constitución Política del Perú, Art 23 “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial a través de políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”

Ley N° 29381, ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Decreto Supremo N° 004-2010-TR Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Decreto Supremo N° 004-2015-TR, que aprueba el cambio de la denominación del Programa Nacional de Empleo jóvenes a la obra por la del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

Resolución Ministerial N° 262-2016-TR que aprueba el Manual de Operaciones del Programa nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

Resolución Ministerial N° 227-2012-TR Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo.

Resolución Ministerial N° 276-2010-TR, que aprueba la Directiva N° 004-2010-MTPE/4 “Normas para la Formulación, Aprobación y Modificación de Directivas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

Resolución Ministerial N°045-2011-TR, que modifica la Directiva “Normas para la Formulación, Aprobación y Modificación de directivas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

Resolución Ministerial N°179-2012-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, modificado con Resolución Ministerial N°2015-2014-TR y Resolución Ministerial N°234-2014-TR.

Resolución Ministerial N°016-2013-MTPE/3, que aprueba la Directiva General N°003-2013-MTPE/3/18 “Directiva del Servicio de Bolsa de Trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo”

Resolución Vice-Ministerial N°001-2013-MTPE/3, que aprueba la Directiva de Asesoría de Búsqueda de Empleo-ABE.

Resolución Vice-Ministerial N°014-2013-MTPE/3, que aprueba la Directiva del Servicio de Acercamiento Empresarial de la Ventanilla Unica de Promoción del Empleo.

Resolución Vice-Ministerial N°036-2013-MTPE/3, que modifica el literal 5.5, en el artículo V Normas de la Directiva General N°001-2013-MTPE/3/18 “Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo”.

Resolución Directoral N°004-2014-MTPE/3-18, que aprueba el “Manual para Facilitadores, Cuaderno y Rotafolio de Trabajo para Talleres: Desarrollando nuestras estrategias y competencias para conseguir y mantener el empleo” del Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo”.

Resolución Directoral N°005-2014-MTPE-3-18: Apruébese el “Manual del Servicio de Bolsa de Trabajo para la Intermediación Laboral de los Egresados del Programa Presupuestal PROEMPLEO”

Resolución Directoral N°006-2014-MTPE-3-18: apruébese el “Manual del Servicio de Acercamiento Empresarial para la Intermediación Laboral de los Egresados del programa Presupuestal-PROEMPLEO”

Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016 relacionado a la Unidad Ejecutora N°002: Programa nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”

2.2 Desarrollo conceptual teórico

Condiciones familiares y sociales de los beneficiarios

Las condiciones familiares y sociales de los beneficiarios son factores relacionados, tanto con el clima y actitudes familiares, como con el entorno físico del hogar, que favorecen el aprendizaje y desarrollo de los jóvenes. (Sloninsky T, 1962:67).

Estos factores están relacionados con la posición económica y social individual o familiar con relación con otras personas, basadas en sus ingresos, educación y empleo. Mitchell Marmot, acota que se ha establecido que un bajo nivel de ingreso y un bajo nivel de educación son importantes indicadores de un rango de problemas de salud mental y física. (Marmot, 2004: 14)

La familia provee una gran importancia para el desarrollo social del niño y la niña, ya que estudios psicológicos demuestran que es la familia un factor preponderante en el proceso de socialización de la primera infancia., por lo tanto

las características psico sociales e institucionales de las familias tienen una influencia directa en el desarrollo de los hijos. (Isaza, 2012:9)

Como se ha observado en la estructura productiva peruana, más del 50% de la PEA se encuentra en unidades de producción familiar y asume las formas de sector informal urbano y agricultura campesina. A partir de esta constatación es evidente que las familias son el principal soporte para las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como bien dice Arriagada:

La familia es la única institución de protección social, ante las adversidades y se hace cargo de los niños, enfermos y de los discapacitados (Arriagada, 2005: 105)

Programa educativo suficiente y adecuado a la demanda regional

Es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El Programa brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir. (Pérez y Merino 2013)

Demanda regional

La demanda en el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestos a contratar a nivel regional⁴. La necesidad de trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de bienes y servicios que producen, es una oportunidad para los jóvenes. (Rosa 2016: video).

Demanda de ocupaciones en la región Arequipa al 2016

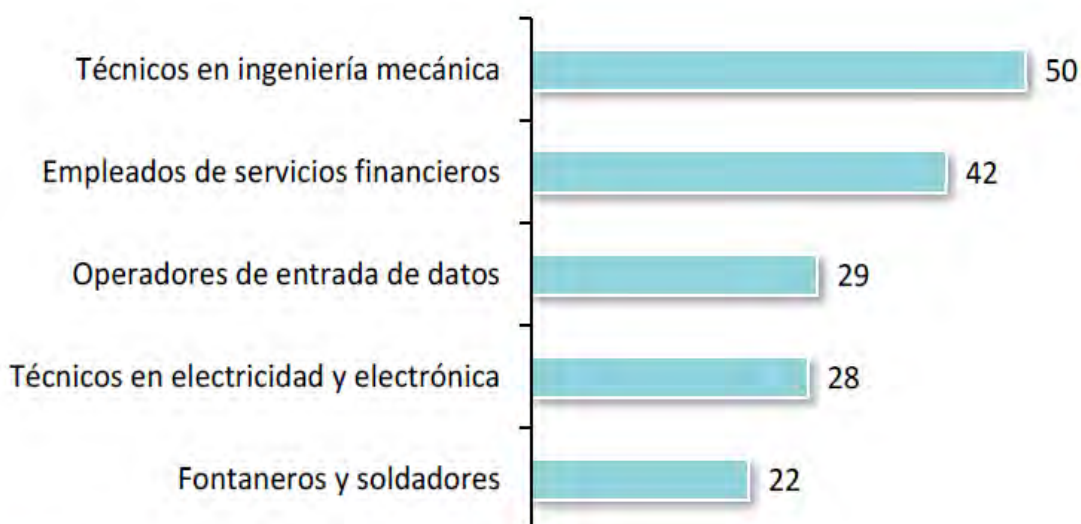
Según la encuesta sobre condiciones de vida y pobreza, uno de los problemas del mercado laboral, es el desencuentro entre la demanda de trabajo y la oferta educativa, ya que la oferta no va acorde a las necesidades de la demanda

⁴ Alfonso, Rosa (2016) Economía del Trabajo. La Demanda en el Mercado del Trabajo

laboral. Este desencuentro se ve reflejado en el elevado nivel de inadecuación ocupacional. (ENAH0 2016).

Esta misma encuesta pone en evidencia que en el Perú el 52% de los trabajadores con educación superior se desarrolla en puestos de trabajo que no están relacionados con la formación recibida. Además, el 61.7% de trabajadores que culminaron la educación superior no universitaria y el 44.5% de trabajadores que terminaron educación superior universitaria, se encuentran ocupados inadecuadamente según la encuesta de ENAH0 2016 sobre condiciones de vida y pobreza.

Gráfico N° 2.11
Ocupaciones más requeridas para personal joven



Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

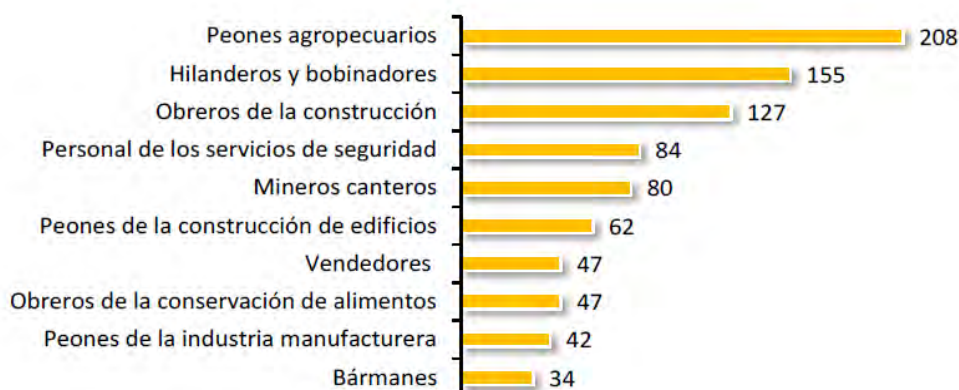
Fuente: MTPE – DGPE 2016

Según se aprecia en el gráfico, para el caso de los jóvenes, las ocupaciones que más requerirían las empresas de los sectores estudiados en Arequipa en el 2016 serían: técnicos en ingeniería mecánica (50) y empleados de servicios

financieros (42). Las cinco principales ocupaciones mostradas, concentrarían el 77.4% del total de los jóvenes adicionales a contratar.

Gráfico N° 2.12

Arequipa: ocupaciones más requeridas para trabajadores jóvenes con educación básica 2016(Absoluto)



A Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.
 O Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

a, las

arrollo

agrario, manufactura textil, construcción y personal de seguridad. Las diez principales ocupaciones de jóvenes de hasta 29 años mostradas en el gráfico concentrarían el 78.1% del total de jóvenes a contratar.

Estrategias de adecuación al público objetivo

La estrategia es la forma o camino que señala cómo lograr un objetivo. Es la formulación sintética del diseño de una secuencia de decisiones y de acciones interrelacionadas.

Las estrategias siempre toman en cuenta y se basan, en las experiencias exitosas y de fracasos. Se convierten en guías de acción en situaciones nuevas. (Jurado, 2013: 61-62).

En la presente investigación, la variable se refiere a que la estrategia debe ser adecuada al público objetivo que, en este caso, son los jóvenes de 18 a 29 años, del programa Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa.

Estrategias de seguimiento al beneficiario que egresa

Se puede definir el seguimiento como un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos. A diferencia de muchas definiciones que tratan el seguimiento simplemente como una revisión de los avances y actividades, la definición que usa el Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de Resultados del Desarrollo del PNUD se centra en la revisión de avances en relación con el logro de los objetivos:

En el enfoque más limitado. En el enfoque más apto, el seguimiento también implica supervisar las estrategias y acciones emprendidas por otros, ya sea asociados o no y decidir las nuevas estrategias y acciones que se deben llevar a cabo, para asegurar el avance hacia los resultados más importantes. (PNUD, 2009).

Los beneficiarios o destinatarios

Son las personas, a quienes se dirigen los proyectos y se señala que para superar un problema que pueda surgir en los proyectos, los beneficiarios son los más llamados a identificar el problema a ser superado.

Y según lo señalado por Bobadilla: es en los destinatarios donde hay que realizar la evaluación de impacto para evaluar la intensidad de cambio que se busca inducir (Bobadilla 2012:20).

La variable, en este caso, se refiere a las estrategias de seguimiento que el programa Jóvenes Productivos debería realizara los beneficiarios cuando egresan de la capacitación.

2.3 Investigaciones relacionadas

2.3.1 Sobre el mercado laboral en el Perú

Los estudios publicados en el 2009 , por el Observatorio Socio Económico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa , con relación a los indicadores de la oferta laboral en la región Arequipa, concluyen en los siguientes resultados referidos al tema de investigación:

El desempleo está formado por la población de un país que, estando en edad y condiciones y disponibilidad para trabajar, no tienen empleo pero lo buscan activamente. La tasa de desempleo en la región Arequipa entre los años 2005-2009 disminuyó en 1.9 puntos porcentuales.

“Hasta el año 2008 se aprecia una caída en el desempleo por los buenos niveles de producción que mantenía la región y por los proyectos de inversión que se desarrollaban permitiendo un dinamismo en la economía y en la generación de empleo” (OSEL AREQUIPA, 2009)

Gráfico N° 2.13

REGIÓN AREQUIPA: TASA DE DESEMPLEO POR SEXO, 2005 - 2009
(Porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) continua, 2005 – 2009

Elaboración: GRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Arequipa

Las mujeres en el Perú, presentan tasas de desempleo mucho más altas que los varones, ya que muchas empresas muestran rechazo a la contratación de mujeres jóvenes en edad de procrear, por los siguientes motivos: económicos,

ya que la empresa pierde dinero con una baja maternal y preferencia por los varones , considerando trabajos que requieren esfuerzo físico, energía, viajes y trabajos en días festivos etc. Afectando a la conceptualización de las mujeres en el mercado laboral (GRTPE- OSEL Arequipa, 2009).

Cuadro N° 2.9

REGIÓN AREQUIPA: TASA DE DESEMPLEO POR GRUPO DE EDAD, 2005 – 2009
(Porcentaje)

Grupo de edad	2005	2006	2007	2008	2009
Total	7,7	6,2	6,0	4,5	5,8
De 14 a 29 años	12,1	11,2	13,1	8,0	11,1
De 30 a más años	5,2	3,4	2,6	2,9	3,4

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) continua, 2005 – 2009

Elaboración: GRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Arequipa

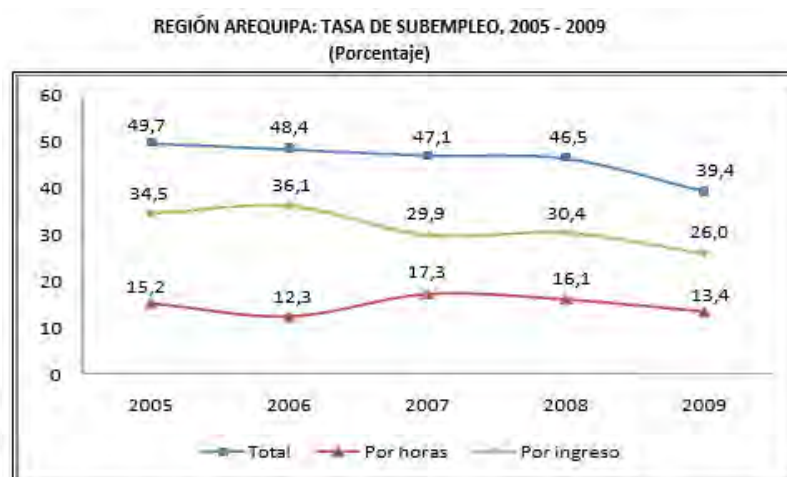
En el presente cuadro, denominado desempleo por grupos de edad, vemos que el desempleo juvenil es muy elevado, debido a que los jóvenes están estudiando para insertarse en el mercado laboral y cuando están preparados para trabajar no son considerados por su falta de experiencia laboral.

Como podemos apreciar, el desempleo de los jóvenes es un problema para la sociedad y su reducción es considerada dentro de los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM)

Debemos dar relevancia al problema del desempleo juvenil, pues no solamente este importante sector debe ser incorporado a la PEA ocupada, sino porque para el futuro ellos remplazarán a los mayores (GRTPE-OSEL Arequipa, 2009).

Tasa de subempleo

Grafico N°2.14



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) continua, 2005 – 2009
Elaboración: GRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Arequipa

Se considera a una persona subempleada cuando desarrolla su trabajo en una actividad para lo cual no se preparó.

En nuestro País, el subempleo es considerado uno de los principales problemas en el mercado del trabajo

En el presente cuadro vemos la reducción del subempleo en forma significativa en la región Arequipa, por lo que podemos decir que cada vez más personas dejan de ser subempleadas para pasar a ser adecuadamente empleadas.

Respecto a las diferencias por género, se obtuvo que del total de subempleados en la región Arequipa, el 57.1% son mujeres, observando aquí la diferencia en oportunidades laborales entre varones y mujeres. (GRTPE-OSEL Arequipa, 2009).

Estudios realizados sobre juventud y empleo en el contexto nacional e internacional

Entre los estudios realizados a nivel nacional sobre este tema, podemos destacar el realizado por Juan Chacaltana, quien manifiesta:

Que los jóvenes constituyen aprox. El 40% del total de desocupados en el Perú y la tasa de desempleo en éstos es mayor al 10%.

En el Cuadro 2.10 de la investigación de Chacaltana, muestra algunas características del desempleo en los jóvenes:

- las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los varones
- no existe una relación directa entre desempleo y educación, si tenemos en cuenta que en el año 2002, los más educados tenían menos desempleo, pero en el año 1998 fue al revés.
- la idea tradicional de que la educación reduce el desempleo, no parece confirmar esta información.
- el incremento de la rotación laboral entre los jóvenes, debemos tener en cuenta que la mayoría de los jóvenes que no tienen empleo son “cesantes” el investigador llama así a los que tienen experiencia laboral previa, lo cual contradice la visión de que los jóvenes se encuentran en la fila de postulantes que por primera vez se encuentran en el mercado del trabajo.
- la imagen del mercado laboral juvenil, es de jóvenes que se mueven de ocupación a ocupación y lo que tiene implicaciones sobre las decisiones de capacitación para el trabajo, por lo que según Chacaltana, los jóvenes hoy se preparan para lo que haya (Chacaltana, 2009:55).

Cuadro N° 2.10

Cuadro 1.15
Lima Metropolitana: Características del desempleo en los jóvenes

	1986	1990	1994	1998	2002
Desocupados	81.599	143.454	140.606	150.296	182.752
Tasa de desempleo juvenil	9,1	13,6	11,9	11,2	13,4
Por sexo					
Hombre	6,7	11,1	8,9	8,0	11,6
Mujer	11,6	16,9	15,8	14,7	15,5
Por educación					
Primaria	6,6	11,5	9,4	4,3	18,5
Secundaria	9,9	13,7	11,8	10,6	14,0
Superior	8,0	14,0	12,5	14,2	11,4
Tipo de desempleo (%)					
Aspirantes	18,8	17,8	12,1	11,6	15,5
Cesantes	81,2	82,2	87,9	88,4	84,5
Duración					
Duración del desempleo (semanas)	10	9	7	4	7

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI (1998), Enaho-III.

“Los jóvenes actuales forman parte de un contingente numeroso de peruanos nacidos justo después del período de explosión demográfica. Así, este fenómeno ha generado efectivamente mayor desempleo entre los jóvenes, pero también mayor desaliento, mayor número de jóvenes que no estudia ni trabaja.” (Chacaltana, 2009: 56).

La capacitación laboral, como es el caso del Programa Social jóvenes Productivos, sujeto del presente estudio, reproduce los mismos defectos que el sistema educativo básico y perpetúa así, los mecanismos de exclusión en el mercado del trabajo. Muchas Entidades de Capacitación no generan retornos y no hay capacitación laboral dentro de las empresas y es dentro de este marco que los jóvenes se enfrentan al mercado laboral, con diferentes niveles de educación y experiencia.

El mercado a que se enfrentan los jóvenes es un espacio sumamente competitivo, que muchas veces funciona por relaciones personales, donde

impera la exclusión por educación, género, grupo social, raza e incluso apariencia.

Para muchos jóvenes es difícil encontrar un empleo, y eso explica que el 51% de los desempleados sean jóvenes. Otros sí logran trabajar, incluso en mayor proporción que su peso en la población en el sector asalariado privado, pero la razón para ello es manifiesta ya que los jóvenes representan menores costos para las empresas (Chacaltana, 2009:56)

“La inserción de los jóvenes en el mercado laboral, es una preocupación para los mismos jóvenes y sus familias, pero también para las instituciones educativas que los educaron” (Rodríguez 2009:18)

Esta investigación surge precisamente a partir de una inquietud del hermano Felipe Melcher, director del Instituto de Educación Superior Chamina de Marianistas (Callao, Perú), quien había observado que, a pesar de tener una educación de muy buena calidad, los jóvenes que terminaban sus estudios de informática en el instituto tenían ciertas dificultades para ingresar al mercado laboral. El hermano Melcher quería saber qué factores impedían o facilitaban a sus estudiantes conseguir empleo una vez que egresaban.

La empleabilidad de los jóvenes dependerá en gran medida de cuán fuerte sea su decisión o voluntad de buscar y conseguir empleo. Así pues, el índice que estamos diseñando debe incluir esta voluntad de buscar activamente trabajar como un componente central de la empleabilidad. (Rodríguez 2009: 18).

Pero, ¿cómo medir voluntades y disposición? ¿Cómo podemos medir la motivación de los jóvenes por buscar empleo? Si entendemos la motivación como los “estados y procesos interiores que impulsan, dirigen o sostienen la actividad de un individuo”, ¿cómo medir lo que se sitúa al interior de una persona? ¿Cómo dimensionar lo que no podemos ver? (Rodríguez 2009 18-19)

Caroline Fawcett (2002), afirma: “Las tendencias demográficas y de educación de la oferta de mano de obra han aliviado las presiones en el desempleo juvenil en la región”.

Los aumentos en la participación laboral de los jóvenes y de las mujeres de fines de los ochenta y comienzo de los noventa se han desacelerado, ingresando por lo tanto menos personas. Los niveles más elevados de educación en muchos países latinoamericanos han demostrado tener mayor ingreso para niveles educativos selectos. (Fawcett 2002: pp. 58).

Sobre la importancia de la educación y el desarrollo de capacidades, Amartya Sen afirma: “La capacidad de una persona, se refiere a las diversas combinaciones de funciones que puede conseguir, es decir, las diversas cosas que una persona puede valorar, hacer o no hacer”. (Sen, 2001).

El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los estados represivos. A pesar de que la opulencia mundial ha experimentado un aumento sin precedentes, el mundo contemporáneo niega libertades básicas a un inmenso número de personas, quizá incluso a la mayoría. A veces la falta de libertades fundamentales está relacionada directamente con la pobreza económica que priva a los individuos de la libertad necesaria para satisfacer el hambre, para conseguir un nivel de nutrición suficiente, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una vivienda aceptable, o para disponer de agua limpia o de servicios de saneamiento. En otros casos la violación de la libertad se debe directamente a la negativa de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles y a la imposición de restricciones a la libertad para participar en la vida social, política y económica de la comunidad. (Sen, 2003: 19-30).

Nussbaum, adopta el enfoque y establece una lista de capacidades centrales denominadas diez capacidades funcionales humanas centrales: vida, salud corporal, integridad corporal, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, capacidad para jugar y control sobre el entorno de cada uno.(Gough:2007)

Modelo de Gestión por Competencias

En las últimas décadas, varios especialistas en el tema han ido desarrollando un modelo de gestión integrada de recursos humanos, conocido como modelo de gestión por competencias, que debería ser tomando en cuenta por los responsables del programa Jóvenes Productivos y aplicarlo en el desarrollo de los cursos que imparten a los jóvenes. Por lo que podemos decir que el presente modelo tiene como principio de que son las competencias el factor clave que permiten a las personas desempeñarse exitosamente en sus labores. Habituales.

¿Cómo definir una competencia?

Ernst & Young define competencia, como la característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo. (Ernst & Young 2008: 5).

Mary Gallego define competencia, como un conjunto de características que están relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta. (Gallego, 2014) De esta manera, distinguen a los mejores en la distribución del rendimiento laboral.

Existen diferentes maneras de clasificar las competencias: (Gallego, 2014)

Competencias genéricas, son aquellas que requeridas en todos los puestos en una organización y que son claves para alcanzar los objetivos estratégicos.

Competencias específicas, alude a los conocimientos que debe tener, qué habilidades y destrezas, así como características de la persona.

Competencias técnicas: son las referidas a los conocimientos y habilidades requeridas para desempeñarse en un puesto específico.

Competencias personales: se refieren a las cualidades personales que están relacionadas con el éxito en el puesto como, por ejemplo, dinamismo, iniciativa, orientación al cliente, comunicación, negociación, pensamiento analítico, trabajo en equipo etc. Dentro de este grupo de competencias se pueden distinguir algunas que se refieren a capacidades personales y a características de la personalidad.

Competencias blandas: son los valores como la ética, la justicia, la integridad, la honestidad, la lealtad, la responsabilidad, entre otras.

Competencias directivas: están referidas al liderazgo, al desarrollo de equipos, al pensamiento estratégico, entre otras.

Desarrollo de competencias laborales: se refieren, básicamente, a aquellas conductas laborales y observables consideradas de alto rendimiento. Estas competencias se manifiestan en el ejercicio del trabajo y reflejan competencias subyacentes como conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, características personales, entre otras.

¿Cómo se desarrollan las competencias laborales?

Su desarrollo tiene tres etapas: (Gallego, 2014)

- Etapa inicial es cuando una persona ingresa a ocupar un puesto de trabajo y requiere conocer las funciones y responsabilidades propias del puesto. Esta, que se denomina etapa cognitiva, es donde el esfuerzo a escala mental es mayor, pues uno tiene que aprender y retener gran cantidad de información.
- La etapa práctica se da poco a poco conforme pasan los días, cuando el aprendizaje se va consolidando, el trabajo se va realizando de manera más fluida y el desempeño tiende a mejorar.
- La etapa de dominio se da cuando se ha adquirido un dominio pleno de las funciones y tareas del puesto, y se dice que la persona ha logrado un nivel de experticia que le permite actuar de manera casi automática y con elevado nivel de desempeño. (Gallego: 2014)

Empleabilidad y Participación Juvenil (Oxfam: 2012)

En la Ciudad de Lima, el 18 de abril del 2012, se realizó el 1er. Foro Metropolitano sobre Empleabilidad y Participación Juvenil, donde asistieron organizaciones e instituciones de diferentes sectores y expositores especialistas en Empleo Juvenil y de Organizaciones Juveniles como Juan Chacaltana y Marco Lozano, quienes manifestaron que las relaciones afectivas y la maternidad/paternidad tienen gran influencia en la vida de los mujeres y hombres jóvenes, pues el 80% de las mujeres de 29 años ya es madre de familia y una de cada cuatro manifiestan que el motivo de abandonar su lugar de trabajo fue porque fue madre y obviamente no tiene con quien dejar al cuidado de sus hijos, por lo que considero se hace necesario que el gobierno implemente políticas públicas de prevención de salud reproductiva y de apoyo a las madres jóvenes y así aminoren el abandono educativo y laboral.

Sobre las Condiciones de Trabajo de los Jóvenes, cuando ellos concluyen su capacitación, acceden a empleos precarios, sin condiciones de trabajo dignas. Es por eso que cada vez en el País vemos jóvenes, hombres y mujeres iniciando emprendimientos, los cuales ven como solución.

Por otro lado, en este importante foro se expuso sobre la habilidades genéricas (las cognitivas y las socio emocionales) que un joven requiere para tener éxito en la vida laboral, que no están siendo tomadas en cuenta por las Entidades de Capacitación juvenil y son las siguientes: la perseverancia, la iniciativa, la responsabilidad y la respuesta al stress, y que son consideradas muy importantes en el mundo del trabajo.

Condiciones Familiares

La Psicología ha identificado los factores que protegen o vulneran a una persona que se encuentra en condiciones críticas, como es el caso de los jóvenes investigados. Siendo los factores familiares e individuales, los que tienen consecuencias negativas, pues los niños y jóvenes presentaran problemas de comportamiento en el contexto donde se desenvuelvan.

Es en ese sentido que se considera a la familia, como un soporte social, emocional, interpersonal, económico y cultural para su desarrollo.

“Si los niños y jóvenes, tienen relaciones deterioradas dentro de la familia, constituyen factores de riesgo comunes y las relaciones positivas factores de protección” (Rodríguez: 2010).

Condiciones Sociales y su Influencia en los Jóvenes

El medio ambiente en el que se desenvuelve un joven, ejerce influencia sobre éste, si consideramos a los hombres y mujeres jóvenes de nuestra investigación, ellos se encuentran solos, sin el apoyo económico y emocional de sus familiares, no cuentan con el apoyo social del estado en programas de salud, tienen que autogenerar sus propios recursos en ocupaciones para los cuales ellos no han sido capacitados y se encuentran expuestos a riesgos de todo tipo, incrementando su exposición a factores de riesgo.

Este factor de riesgo, puede presentarse como un reto para un joven o mujer resilientes, quienes deben definir su identidad, lograr superar las adversidades y con habilidad para explotar sus capacidades, enfrentando las dificultades y aprendiendo de sus experiencias negativas y como bien lo dice Aguilar: 2010 teniendo una vida “sana” viviendo en un medio “insano”.

LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN JUVENIL

En la Investigación realizada por Gallard: 2001, al revisar los Programas de Formación juvenil encuentra los siguientes déficits:

Competencias, articulación con el mercado de trabajo y respuesta a la segmentación.

Los Programas de Formación Juvenil, deben responder a las demandas productivas, existiendo la superposición y multiplicidad de programas para distintos grupos objetivo, considerando que la capacitación no debe responder solamente a la demanda de algunos grupos ,sino que debe incrementar el capital humano.(Gallard:2001)

Si consideramos al programa sujeto de nuestra investigación responde a la demanda del sistema productivo, pero tiene un déficit relacionado al reforzar las habilidades básicas prioritarias para la empleabilidad.

Gallard, propone cuatro aspectos importantes para la evaluación de las políticas de formación de los Programas de formación para los jóvenes:

La Institucionalidad, la Actualización Curricular, el perfil de los formadores y la articulación con las empresas.

La Institucionalidad

Sugiere tomar en cuenta 3 dimensiones: la sede de la coordinación y eventualmente de la asignación de recursos del programa, las instituciones u organizaciones de base ejecutoras y el conjunto de pautas que regulan la relación entre coordinar financiamiento y ejecución.

La Actualización del Currículum

Es un tema importante, ya que se debe considerar especialidades de mayor costo y necesidades de equipamiento, acorde con los avances tecnológicos. El desarrollo de competencias, que influyan en el manejo de la incertidumbre, la capacidad de decisión, resolución de problemas y el trabajo en equipo.

El perfil de los formadores

El rol del docente es considerado clave, ya que este no solo trasmite sus conocimientos, sino que también forma a los jóvenes y construye las competencias sociales y de comportamiento, que el joven aplicara durante el desarrollo de su trabajo en las empresas.

La Articulación con las Empresas

La participación de las Empresas es decisiva en este tipo de Programas de formación para jóvenes, el diálogo debe ser fluido, teniendo en cuenta que las empresas no tienen este aprendizaje, ellos emplean a los aspirantes que tienen mejores características educativas y de conducta y luego los forman.

Igualdad de género entre mujeres y varones

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo afirmó, que la salud de la mujer, incluida su salud reproductiva, es imprescindible para el desarrollo sostenible. Esta conferencia afirmó el dominio de la mujer sobre su propio cuerpo y reconoció el derecho de las mujeres a decidir qué hacer con él. (Béjar 1994: 93-94).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijín en 1995, reafirmó que los derechos de la mujer son derechos humanos. Lo hizo para asegurar la igualdad de género.

Esto significa un acceso equitativo de mujeres y varones al poder de decisión en el hogar, la economía, el empleo, la sociedad civil y el Estado. La perspectiva de género que reivindica los derechos de las mujeres, luego de siglos de opresión,

asegura que no se discrimine a la mujer en ninguna de las esferas de la sociedad y se le brinde iguales oportunidades de acceder a todos los niveles de decisión. Esta es una forma de pasar de una sociedad patriarcal, donde los varones ejercen los derechos principales, a una sociedad de equilibrio entre los géneros. A partir de esta Conferencia, la perspectiva de género fue introducida en todas las conferencias siguientes de las Naciones Unidas y en las políticas públicas de la mayoría de los gobiernos.

La palabra castellana género, viene del vocablo latino *genuseris* “origen, especie, clase” es la categoría inmediata superior a la especie, en las ciencias sociales, los estudios de género, son aquellos que se utilizan para designar las relaciones entre los sexos masculino y femenino en una sociedad, diferenciando la asignación biológica (sexos) de los roles culturales (género) que la sociedad ha atribuido a cada uno de ellos. Se sostiene que sexo es la categoría biológica y género es la categoría cultural. (Béjar, 2013: 93)

Analizando la pobreza desde una perspectiva de género

Naila Kabeer señala que la pobreza puede ser vista de doble manera, como privación de la posibilidad de satisfacer necesidades básicas y como privación de los medios para satisfacerlas.

Las mujeres son pobres en la medida en que no cuentan con tiempo disponible para buscar las formas más apropiadas de satisfacer sus necesidades y una proporción importante de ellas carece de ingresos propios. Así, en el caso de las mujeres, además de medir la pobreza en términos de ingresos, adquiere importancia medir la pobreza en términos de tiempo. (Kabeer 2005: 105).

Irma Arraigada precisa:

En lo que refiere al trabajo en el mercado laboral, existen cuatro formas de exclusión que afectan de manera más severa a las mujeres: el desempleo, las

formas precarias de inserción laboral, las formas de trabajo no remunerado, la exclusión de oportunidades para desarrollar sus potencialidades. (Arriagada, 2005: 105).

A estas formas de exclusión se agregan las desigualdades en las ocupaciones a las que acceden y la discriminación salarial en el mercado del trabajo. Para analizar la pobreza desde una perspectiva de género hay que hacer visibles diversas relaciones de poder como las ligadas a las exclusiones y desigualdades y discriminación de género en el mercado laboral, el reparto desigual del trabajo no remunerado, el ejercicio de la violencia física y psicológica en contra de la mujer, y el diferente uso del tiempo de varones y mujeres.

Criterios de calidad para la evaluación del diseño de proyectos de desarrollo

Según Percy Bobadilla, "los criterios de calidad para evaluar el diseño en términos metodológicos y técnicos de un proyecto social son los instrumentos fundamentales en lo que se basa una evaluación ex ante de proyectos". (Bobadilla 2012: 90).

CAPÍTULO III DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación se define como un estudio descriptivo y de caso, ya que se refiere únicamente al ámbito del programa Jóvenes Productivos en la Provincia de Arequipa, cuyos resultados sólo pueden ser aplicables a este programa de capacitación y a otros similares. Es un estudio de gerencia social porque observa la realidad de los beneficiarios a través del desarrollo de todo el Programa.

3.2 Estrategia metodológica

La estrategia metodológica de esta investigación corresponde a un estudio cualitativo que busca conocer las condiciones sociales y familiares de los beneficiarios de Jóvenes Productivos, y las estrategias que desarrolla el Programa para adecuarse a la población objetivo y realizar seguimiento a los egresados. La presente investigación apelará a criterios de significancia, relevancia y representatividad y su principal objetivo es proporcionar conocimiento y arribar a conclusiones cualitativas que aporten a la mejora del Programa.

3.3 Unidades de análisis

Las unidades de análisis son:

1. El programa de capacitación en su conjunto.
2. Las condiciones familiares y sociales de los jóvenes beneficiarios.
3. Las estrategias que implementa el Programa para adecuarse a la demanda laboral regional, para adecuarse a su público objetivo, para realizar el seguimiento a los jóvenes beneficiarios.

3.4 Fuentes y técnicas de acopio de la información

3.4.1 Fuentes

- Primarias:
 - Documentos oficiales del programa
 - Beneficiarios egresados del programa.
 - Funcionarios de instituciones educativas.
 - Coordinadores del programa.
 - Empresarios y/o representantes de empresas generadoras de empleo para jóvenes egresados.
- Secundarias
 - Compendios estadísticos laborales
 - Documentos de retroalimentación de otros programas
 - Diversos Estudios relacionados con el tema

3.4.2 Técnicas de recojo de información

- Entrevista semi estructurada a jóvenes beneficiarios del Programa en condición de egresados.
- Entrevista semi estructurada a funcionarios de las ECAP en su condición de directores.
- Entrevista semi estructurada a coordinadores de las ECAP en su condición de encargados de coordinar con los jóvenes.
- Focus group a beneficiarios egresados del Programa en su condición de líderes (delegados de la clase).
- Focus group a empresarios y/o representantes de empresas, en su condición de generadores de empleo para los jóvenes beneficiarios
- Revisión documental sobre registros e informes del Programa.

3.5. Dimensiones del estudio

Se constituyó una muestra no probabilística compuesta por informantes clave proveniente de las siguientes categorías.

- 42 Beneficiarios jóvenes egresados del Programa
- 3 Directores de ECAP
- 3 Coordinadores del ECAP
- 3 Empresarios o representantes de empresas que generan empleo para los beneficiarios
- 6 Jóvenes beneficiarios egresados líderes delegados de la clase

3.6. Universo de la muestra

Cuadro N° 3.1

Universo	Muestra	Criterios de Selección de la muestra
150 Jóvenes de 3 ECAP	42	Jóvenes egresados del Programa, a razón de 7 jóvenes por clase, en dos clases por 3 ECAP
6 Delegados de clase	6	Jóvenes Líderes en Condición de delegados de clase (2 de cada clase por 3 ECAP)
7 Funcionarios de ECAP	3	3 Funcionarios de las 3 ECAP(con mayor número de alumnos, mejor Infraestructura y equipamiento)
7 Coordinadores de ECAP	3	3 Coordinadores de las 3 ECAP(con mayor número de alumnos, mejor infraestructura y equipamiento)
7 Empresarios representantes de instituciones que generan empleo para beneficiarios	3	3 Representantes de Instituciones con mayor número de inserción laboral para jóvenes beneficiarios

Tal como se muestra en el cuadro anterior, se contó con un universo conformado por diferentes actores directamente relacionados con la investigación, así como con una muestra estratificada de informantes clave, los cuales fueron seleccionados por criterios debidamente sustentados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Enfocando el análisis de la información recogida en la pregunta general ¿Qué factores limitantes existen para que los jóvenes del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados?, se obtuvieron los siguientes resultados con relación a las variables definidas para la investigación, las cuales se encuentran en la sección Anexos al documento.

4.1 Condiciones familiares de los beneficiarios

4.1.1 Apoyo económico familiar

Cuadro N° 4.1

Apoyo económico familiar		
	Frecuencia	Porcentaje
No cuentan con apoyo familiar	32	76.19
Si cuentan con apoyo familiar	10	23.81
Total	42	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

El cuadro arroja como resultado que solo el 23.81% del 100% de los jóvenes entrevistados contaba con el apoyo económico de sus padres y el 76.19% no contaba con este apoyo, provenían de zonas rurales, hicieron sus estudios sin el apoyo de su familia y actualmente se encuentran solos en Arequipa tratando de entrar al mercado laboral.

Los funcionarios del Programa y funcionarios de ECAP corroboraron que la mayoría no recibe ni recibió apoyo económico familiar, porque provienen de familias rurales en situación de extrema pobreza.

Cuadro N° 4.2

Tabla de contingencia apoyo económico familiar por sexo del encuestado				
	Frecuencia	Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
No cuentan con apoyo familiar	32	38.10	33.33	71.43
Si cuentan con apoyo familiar	10	4.76	23.81	28.57
	42	42.86	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

En cuanto a la distribución por sexo, se identificó que el 38.10% que no reciben apoyo familiar son los varones y quienes, si reciben apoyo económico de sus familias y de las ONG, son las mujeres madres de familia que representan el 23.81% quienes manifestaron haberlo recibido de la ONG Paz Perú, con un trabajo remunerado y albergue para ellas y sus hijos durante sus estudios, sin embargo las jóvenes manifestaron que su situación laboral es inestable y con un extenuante horario de trabajo.

Los resultados de la investigación, confirman que la mayoría de los jóvenes entrevistados no cuentan con el apoyo económico de sus familias y se encuentran solos en la ciudad lo cual coloca a los jóvenes estudiantes egresados tanto varones como mujeres en una situación de vulnerabilidad especial para entrar al mercado laboral. A partir de esta constatación es evidente que las familias son el principal soporte para las personas que se encuentran en situaciones de riesgo, si tenemos en cuenta que en Latinoamérica existe una limitada cobertura de los servicios de salud, seguridad social, laboral etc. y como bien lo dice Arriagada: 2010, “la familia es la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos”.

Apoyo emocional familiar

Cuadro N° 4.3

Apoyo emocional familiar		
	Frecuencia	Porcentaje
Mi familia me hace sentir mal	32	76.20
Mi familia me hace sentir medianamente bien	5	11.90
Mi familia me hace sentir bien	5	11.90
Total	42	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

En cuanto al apoyo emocional que perciben los jóvenes entrevistados egresados del programa, podemos afirmar el 76.20% que son la mayoría de los entrevistados, refirieron que durante el tiempo que duró el programa de formación, su familia que vivía lejos les hacía sentir mal porque no les gustaba la opción que estudiaban, no querían que estudien, querían que trabajen para que ayuden económicamente a la familia, no les daban ánimos para seguir adelante, no les interesaba lo que estudiaban, o no estaban de acuerdo con que estén en Arequipa y querían que vuelvan a la sierra. En las entrevistas los jóvenes manifestaron que estos reclamos les provocaban nostalgia y sentimiento de culpa, con lo cual se les hacía más difícil salir adelante. Los funcionarios del Programa y las ECAP coincidieron con las expresiones de los jóvenes y agregaron que a esto muchas veces se suma el hecho de que vienen de hogares con violencia familiar.

Los que declararon que los hacía sentir medianamente bien, vivían con su familia en Arequipa. Ellos manifestaron que a sus familiares no les interesaba si estudiaban o no, para ellos era indiferente la formación de sus hijos, hecho que los frustraba o decepcionaba. El 11.90% restante aseguró que su familia les hacía sentir bien porque tenía su apoyo moral, deseaban que se superaran y que fueran útiles para ellos mismos y para la sociedad.

La mayoría de los jóvenes opinaron que su familia los hacía sentir mal, lo cual influye directamente en su desarrollo, ya que es muy importante el rol que tiene la familia para los niños y los jóvenes, si tomamos en cuenta que el desarrollo social representa el primer escenario de socialización.

Cuadro N°4.4

Tabla de contingencia apoyo emocional familiar * sexo del encuestado			
	Sexo del encuestado		Total
	Masculino	Femenino	
Mi familia me hace sentir mal	28.57	33.33	61.9
Mi familia me hace sentir medianamente bien	9.52	11.90	21.42
Mi familia me hace sentir bien	4.76	11.90	16.66
Total	42.86	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración: Propia (2016)

En las entrevistas se recogieron también testimonios que muestran inequidades por género. “Durante el tiempo de mi formación mi familia no me dio apoyo y me hicieron sentir mal, no estaban de acuerdo que estudie querían que trabaje como hombre de la casa para que los ayude” (Ricardo). “Durante el tiempo que estudié, mi mamá cuidaba de mi hija recién nacida, pero me hacía sentir mal porque no le agradó que estudié la especialidad de agente de seguridad; decía que era especialidad para hombres”. (Paulina).

Lo descrito permite entender las condiciones económicas y emocionales con que llegan y participan los jóvenes del Programa, situación que los coloca en un nivel alto de vulnerabilidad porque repercute en su estado emocional y a la vez limita desarrollar sus capacidades básicas, teniendo por lo tanto falta de libertades fundamentales, poniéndolos inclusive, en riesgo de desertar del Programa.

“A veces la falta de libertades fundamentales, está relacionada directamente con la pobreza económica, que priva a los individuos de la libertad necesaria para satisfacer el hambre, para conseguir un nivel de nutrición suficiente, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una

vivienda aceptable o para disponer de agua limpia o de servicios de saneamiento” (Sen Amartya, 2000: 20)

Situación en que se encuentran los jóvenes investigados, quienes en sus testimonios afirman que no tienen apoyo económico ni emocional de sus padres y se encuentran solos atravesando una situación de extrema pobreza.

4.1.2 Número de aportantes a la economía familiar

Cuadro N°4.5

Número de aportantes a la economía familiar		
	Frecuencia	Porcentaje
Hogares formados por 6 personas o más	32	76.19
Hogares formados por 5 personas o menos	10	23.81
Total	42	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Analizando el número de aportantes a la economía familiar, el 76.19% son jóvenes que provienen de hogares pobres formados por 6 personas a más, cuyos padres son de provincias del interior de la región, que no tienen conocimientos de planificación familiar y responsabilidades con sus hijos. No tienen las mismas condiciones que los otros dos grupos porque viven solos en Arequipa y, para cubrir sus gastos personales, en muchos casos tienen ocupaciones para los cuales no han sido capacitados, lo que los coloca en calidad de subempleados.

Cuando los jóvenes concluyen su capacitación, acceden a empleos precarios, sin condiciones de trabajo dignos, es por eso que cada vez en el País vemos jóvenes hombres y mujeres iniciando emprendimientos, los cuales ven como solución.

4.2 Condiciones sociales de los beneficiarios

4.2.1 Reciben beneficios de otro programa social

Cuadro N° 4.6

Reciben beneficios de otro programa social			
	Varones	Mujeres	Total
No cuentan con otro beneficio	42.86	21.43	64.29
Si cuentan con otro beneficio	0.00	35.71	35.71
Total	42.86	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Examinando el cuadro de frecuencias y comparando por sexo podemos ver que el 64.29% de los jóvenes entrevistados no cuentan con otros beneficios sociales de los cuales el 42.86% son varones y el 21.43% son mujeres, por otro lado el 35.71% manifestaron que si cuentan con otro beneficio social siendo todas del sexo femenino.

Las que aparecen como beneficiarias de otro programa son mujeres que reciben el apoyo del Programa Vaso de Leche para sus hijos en su calidad de madres en situación de pobreza. Es probable que para ellas sea más difícil acceder a un trabajo acorde con la capacitación recibida porque, por lo general, no tienen con quien dejar a sus hijos pequeños para trabajar con un salario digno.

Para la mayoría de las mujeres jóvenes trabajar y cuidar niños son tareas difíciles de compatibilizar, sin embargo, lo hacen funcionar. Actualmente en América Latina y el Caribe hay casi 46 millones de mujeres de 25 años de edad o más con algún nivel de estudios terminado pero que están fuera del mercado laboral. Las mujeres tienen los empleos más vulnerables: a tiempo parcial o por cuenta propia, que usualmente responde a la necesidad de flexibilidad, ya que la mayoría tiene una demanda desproporcionada del cuidado de niños y ancianos, por lo que la creación de guarderías infantiles, se constituyen en una alternativa de inversión que rinde, ya no se trata solamente de un tema de igualdad de género, también se convierte en una cuestión económica, ya que las guarderías pueden aumentar en un 7% en promedio, del aumento del PBI.

4.2.2 Tipo de relaciones familiares

Cuadro N° 4.7

Tabla de contingencia tipo de relaciones familiares por sexo			
	Varones	Mujeres	Total
La relación con su familia es mala	28.57	11.90	40.47
La relación con su familia es regular	9.52	38.10	47.62
La relación con su familia es buena	4.76	7.14	11.91
Total	42.86	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Para determinar el tipo de relaciones que los jóvenes tienen con su familia y analizando por sexo, podemos mencionar que el 28.57% de los varones entrevistados, manifiestan que la relación que llevan con su familia es mala.

Las razones que dieron los jóvenes para calificar el tipo de relaciones con su familia como mala fueron: falta de comunicación y confianza, desinterés por su futuro, incomprensión, son fríos y no dan afecto, no se preocupan por ellos, no se interesan por su vida, no dan su apoyo. Por otro lado, el 38.10% y que son La mayoría de mujeres marcó que es regular y se refirieron, sobre todo, a la falta de confianza, pero reconocen que hay algo de respeto hacia su formación. Son muy pocos los que calificaron como buena la relación porque se sienten apoyados. Las declaraciones de los egresados muestran que el aliento y seguridad de la familia es muy importante durante su etapa de formación y es muy probable que incida en las posibilidades de entrar al mercado laboral con éxito.

La mayoría de los jóvenes, sienten que la relación con su familia es mala, no se sienten protegidos y están impidiendo su desarrollo.

Tenemos que tener en cuenta, que la Psicología, ha identificado los factores familiares e individuales, como limitantes para el desarrollo de los niños y

jóvenes, pues tendrán consecuencias negativas y presentaran problemas de comportamiento donde se desenvuelvan.

4.2.3 Proyecto de vida

Cuadro N° 4.8

Tabla de contingencia proyecto de vida			
	Varones	Mujeres	Total
Siento que mis sueños no se harán realidad	35.71	16.66	52.38
Siento que mis sueños si se harán realidad	11.90	35.71	47.62
Total	47.62	52.38	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Analizando el cuadro de frecuencias, se puede observar que el 35.71% de los varones sienten que sus sueños no se harán realidad y sólo el 16.66% de las mujeres afirman lo mismo. Por otro lado podemos mencionar que las mujeres madres son optimistas ya que el 35.71% opinaron que sus sueños si se harán realidad.

Los funcionarios del Programa y coordinadores de las ECAP manifestaron en las entrevistas que la mayoría de los jóvenes capacitados no se esfuerzan y se dejan llevar por las circunstancias porque creen que la suerte es un factor que determina su presente; son muy pocos los que cuentan con un plan de vida.

Con relación a la posibilidad de soñar un proyecto de vida, se puede observar que hay una ligera inclinación a ser pesimistas. En un análisis por sexo de las dadas durante las entrevistas, los varones aluden a su mala suerte y que nada les sale bien. Algunas mujeres no se sentían seguras de estar bien preparadas, sin embargo, las madres solteras sí se sentían capaces, pero no tenían cómo dejar a sus hijos para salir a trabajar porque son pequeños, aún no caminan y tienen que amamantarlos. Desde el punto de vista de género, esta es una

limitación importante que señala inequidad o condiciones diferentes entre varones y mujeres para entrar al mercado laboral.

En cuanto a quienes sí hacen un plan de vida porque creen que pueden lograr sus sueños, destacaron las respuestas de las mujeres, madres solteras en su mayoría, quienes decían que sabían claramente qué es lo que querían conseguir para ellas, para sus hijos y para su familia.

Los testimonios sugieren que, para quienes viven solos en la ciudad, no es fácil o no están preparados para plantearse un proyecto de vida por falta de apoyo emocional y desarraigo de sus padres, sin embargo, quienes viven con su familia, en especial las jóvenes madres solteras que trabajan y tienen independencia económica, tienen una visión de lo que quieren lograr. Se puede concluir que hay diferencia entre la manera de afrontar la vida entre varones y mujeres: las mujeres muestran optimismo y los varones se dejan influenciar por la adversidad. Por lo que en este caso podemos decir que las mujeres madres de familia a pesar de estar inmersos en un entorno social negativo que podría impedir el desarrollo de sus capacidades, motivadas por sus hijos a quien tienen que mantener y el ambiente facilitador de acceso al trabajo, la salud, la seguridad social y a recursos como autonomía y habilidades sociales han hecho uso de una herramienta importante que las hace “resistentes” a estas influencias negativas teniendo la capacidad de sobreponerse a las adversidades del momento, esta es la resiliencia “se presenta entonces como esta cualidad que “protege” en cierta forma al o la adolescente permitiendo que se desarrolle positivamente a pesar de las difíciles condiciones de vida (Aguilar: 2005).

4.3 Suficiencia del programa educativo

4.3.1 Cantidad de horas

Los funcionarios del Programa y de las ECAP manifestaron que la cantidad de horas que se dictan a los jóvenes no los prepara adecuadamente para el trabajo y que algunas carreras ameritan mayor número de horas y otras no. Así mismo,

que necesitan contar con mayor y mejor acceso a las nuevas tecnologías dependiendo de la especialidad.

En el Focus Group, aplicado a los Empresarios que contratan a los jóvenes, al tocar el tema de la duración de los cursos manifestaron lo siguiente:

Vania “suficiente para algunos cursos, pero para formar operarios de producción es muy corto el tiempo”.

Carlos “insuficiente para algunos cursos, bien en otros”

Paola “Se debe aumentar el tiempo de los cursos, se requiere más tecnología”

Podemos decir que los cursos son cortos y no cubren las actuales necesidades del mercado si tenemos en cuenta que actualmente el mercado del trabajo prefiere trabajadores preparados en modernas tecnologías.

4.3.2 Metodología de la enseñanza

La información recogida señala que la metodología de enseñanza que utiliza el programa es el método expositivo, con protagonismo total del docente, casi sin participación del alumno.

Los funcionarios del Programa manifestaron que es la adecuada, sin embargo los funcionarios de las ECAP manifestaron que no es la más adecuada, porque el Programa impone la metodología limitando las actividades de los jóvenes.

4.4 Programa educativo adecuado a la demanda regional

4.4.1 Temas tratados en los cursos

Se pudo constatar que los contenidos tratados en los cursos de formación del Programa están adecuados a la demanda regional 2015, sin embargo la malla curricular carece de módulos que refuercen las competencias necesarias. Los

funcionarios del Programa manifestaron que son los adecuados, sin embargo los de la ECAP sostienen que les imponen los contenidos a pesar que son generales a nivel nacional, es decir, no responden al contexto.

4.4.2 Adecuación a la demanda de trabajo en la región

De las entrevistas aplicadas a los funcionarios del Programa y a los coordinadores de las ECAP, se puede determinar que el Programa se ha adecuado eficientemente a la demanda laboral de la región Arequipa, porque se relaciona con las empresas antes de aplicar los cursos.

4.4.3 Valoración de la calidad del programa

Cuadro N° 4.9

Cómo considera la calidad de programa de formación recibida			
	Varones	Mujeres	Total
Muy buena	28.57	0.00	28.57
Buena	14.29	33.33	47.62
Mala	0.00	23.81	23.81
Total	42.86	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Es alentador el porcentaje de beneficiarios (47.62%) que califica como buena la calidad del programa de formación. Entre las respuestas se rescata que la formación les dio conocimiento para defenderse en la vida y que recibieron consejos para defenderse en la vida. Los que respondieron que la calidad del Programa es muy buena aseguran que aprendieron a manejar maquinaria y otro tipo de herramientas que son necesarias para desarrollar sus habilidades, prepararse y ser útiles para ellos y para la sociedad. Quienes señalan que es malo, son sobre todo las mujeres. Ellas arguyen que los docentes daban prioridad a los varones, por tanto, no había equidad. Cabe resaltar que estas últimas apreciaciones fueron recogidas en la ECAP que dictó el curso Agentes y Vigilantes de Seguridad Privada donde, de los 25 alumnos que estudiaban, 18

eran varones y 7 mujeres; fueron estas últimas las que declararon haber sido discriminadas por el docente de esta especialidad.

En el focus group con los tres empresarios que han empleado a los jóvenes, se recogieron los siguientes testimonios:

Los cursos que dictan a los jóvenes son muy buenos, pero la deserción de éstos es alta, porque el Programa no los prepara emocionalmente para el trabajo (Vania).

Los cursos bien, pero los jóvenes son irresponsables, trabajan 10 días y después abandonan el trabajo porque les gusta todo fácil, no les gusta los reglamentos, horarios ni mucho menos llamadas de atención (Paola).

De acuerdo con lo antes dicho: falta que el Programa los prepare para el trabajo. La mayoría abandona el trabajo (Carlos).

De las respuestas de egresados y empresarios se desprende que hay acuerdo con relación a la calidad de los cursos, sin embargo, difieren en lo emocional; unos dicen que les dio conocimientos para defenderse en la vida y los empresarios consideran que no están preparados para afrontar el trabajo con responsabilidad. La percepción de los empresarios, producto de la observación en la práctica, indica que no están respondiendo a las exigencias del mercado laboral.

Pudiendo observar que el presente programa presenta déficit en competencias y en el reforzamiento de las habilidades básicas fundamentales para la empleabilidad, según lo manifestado por los empresarios en el Focus Group aplicado.

Gallard, al revisar los programas de formación juvenil encontró los siguientes déficits: competencias, articulación con el mercado del trabajo y respuesta a la

segmentación. Considerando que los programas de capacitación deben responder a las demandas productivas de la localidad y construir un saber tecnológico.

Como es el caso del presente Programa, sujeto de nuestro estudio que responde a las demandas puntuales del sistema productivo, pero que tiene déficits notorios en cuanto al reforzamiento de las habilidades básicas fundamentales para empleabilidad.

Debemos considerar, que en las últimas décadas, los especialistas han desarrollado un modelo de gestión por competencias, el mismo que parte del 'principio de que son las competencias el factor clave que permite a las personas desempeñarse con éxito en sus labores.

Gallego, define competencia, como un conjunto de características que están relacionadas con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta”.

4.5 Estrategias de adecuación al público objetivo

4.5.1 Formas de motivación

Cuadro N° 4.10

Formas de motivación			
	Varones	Mujeres	Total
El programa los motiva	30.95	4.76	35.71
El programa los motiva medianamente	4.76	40.48	45.24
El programa los motiva muy bien	7.14	11.90	19.05
Total	42.85	57.14	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Analizando las formas de motivación, los resultados son los siguientes el 45.24% opinaron que el programa los motivaba medianamente, quienes tienen ese concepto en su amplia mayoría con el 40.48% son las mujeres, quienes manifestaron que durante el tiempo que duró la capacitación los docentes más importancia le daban a los hombres y no a las mujeres, en particular en el curso de Agentes de Seguridad (vigilancia privada) dictado a los jóvenes en la EPSEP Pedro P. Díaz, el 35.71% de los jóvenes opinan que el programa los motiva de los cuales el 30.95% son varones y el 4.76% son mujeres

En los testimonios de los jóvenes se recogió que el programa les prometía que les iban a conseguir un trabajo en cuanto terminaran la capacitación y porque los profesores les alentaban a ser grandes, a terminar su capacitación. Sin embargo, al no conseguir empleo tan fácil como les ofrecieron, se sentían desilusionados. Los funcionarios consideraron que era suficiente motivación el que el Programa les entregara un kit de materiales, capacitación gratuita, movilidad, refrigerio y la inserción laboral.

4.5.2 Incentivos aplicados

Cuadro N° 4.11

Incentivos		
	Frecuencia	Porcentaje
A tiempo para estudiar	32	76.19
A destiempo	10	23.81
Total	42	100.00

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Los jóvenes tienen una economía muy precaria, por tanto reconocen y valoran el apoyo que reciben para movilidad, materiales y refrigerios, aunque reclamaron que se los daban a destiempo, lo que les dificultaba desarrollar tareas por falta de materiales, entre otros.

Los funcionarios opinaron que los incentivos son adecuados porque atienden necesidades económicas de los jóvenes en extrema pobreza, sin embargo insisten en que a veces los jóvenes no los valoran ni los saben aprovechar.

4.5.3 Seguimiento a la asistencia y participación

En el Registro de Asistencia Diaria de las ECAP se observó que los jóvenes mostraron responsabilidad al asistir con puntualidad a los cursos. Los funcionarios del Programa y de las ECAP opinaron que la participación en las capacitaciones fue buena porque tenían afán por aprender.

4.5.4 Pasantías en empresas y centros laborales

Las pasantías en empresas se dieron en el marco del Programa. Los jóvenes las calificaron como buenas porque les sirvió para aplicar los conocimientos teóricos recibidos, sin embargo no estuvieron de acuerdo con el horario a tiempo completo que se les impuso. Los funcionarios del Programa también las consideran como una buena estrategia porque los involucra y motiva en la actividad que van a desarrollar en el futuro.

La resistencia de los jóvenes a permanecer en los centros laborales a tiempo completo o con horarios fijados por la empresa, se volvió a poner en evidencia en las respuestas a esta pregunta, lo que lleva a pensar que, efectivamente, el Programa necesita revisar su propuesta en tanto la disciplina y los valores que deben cultivarse en los alumnos en el período de formación teórica y práctica.

4.5.5 Valoración de las estrategias del Programa

El trabajo de campo realizado con 42 jóvenes egresados del Programa, que fueron capacitados en las ECAP Pedro Díaz, Unidad de Capacitación y Servicios UNSA y CEPTRON José Olaya de Cayma, arrojó el siguiente resultado a la pregunta formulada para recoger su percepción sobre las estrategias del Programa.

Cuadro N°4.12

¿Qué siente sobre las estrategias del programa de capacitación recibido?						
	Bueno		Regular		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de cursos dictados	34	80.96	8	19.04	42	100.00
Material entregado	34	80.96	8	19.04	42	100.00
Calidad de profesores	34	80.96	8	19.04	42	100.00
Horario del Programa	22	52.38	20	47.62	42	100.00
Conclusión entre lo que ofrece y desarrolla	20	47.62	22	52.38	42	100.00
Calidad de convenios	22	52.38	20	47.62	42	100.00
Infraestructura	38	90.48	4	9.52	42	100.00
Prestigio de la ECAP	38	90.48	4	9.52	42	100.00
Papel de los funcionarios	35	83.33	7	16.67	42	100.00
Papel de los coordinad	35	83.33	7	16.67	42	100.00
Utilidad de los cursos	12	28.57	30	71.43	42	100.00

En cuanto a las estrategias del programa de capacitación recibida, observando el respectivo cuadro estadístico, podemos decir que en su gran mayoría opinan que las estrategias que utiliza el programa para las capacitaciones es bueno y solo lo que califican como regular con un 71.43% es la utilidad de los cursos que llevan. Lo que resalta en este cuadro es que el 90.48% opina que la infraestructura y prestigio de la ECAP es buena, ningún joven contestó que la estrategia de enseñanza es mala, indicando claramente que los jóvenes consideran positivo el funcionamiento de los programas de capacitación de estas instituciones.

4.6 Estrategias de seguimiento al beneficiario que egresa

4.6.1 Plan de seguimiento

El Programa realiza un plan de seguimiento a los egresados, el que contempla el monitoreo en los centros de trabajo para analizar su rendimiento y responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas.

4.6.2 Retroalimentación

Durante el focus group, aplicado a seis jóvenes líderes egresados del Programa se recogieron los siguientes testimonios:

El seguimiento, en el caso de mis compañeros que están trabajando, sólo verifica que estén trabajando y no les preguntan nada, no recogen ninguna otra información para ayudarles (Milagros).

Sólo recogen información al principio de la capacitación, ahora solo vienen a verificar si estamos trabajando, pero no nos preguntan sobre el trabajo que desarrollamos, si estamos bien, o si estamos mal (Rosa).

El Programa no se preocupa por mejorar; sería importante que lo hagan. Deberían escucharnos, deberían preguntarnos, pues vimos muchas deficiencias en el curso y en el desarrollo de nuestro trabajo en las empresas (Paulina).

El Programa debe mejorar su comunicación con los egresados porque, como trabajan de lunes a viernes en las empresas, los funcionarios del Programa deberían venir a visitarlos a sus hogares,

los días sábados, para conocer su realidad laboral, pues están en una relación laboral muy inestable y con problemas a resolver (María Inés).

Los funcionarios de las ECAP, consideran que la retroalimentación de la información, en función de los resultados que genera, es mala porque no toman en cuenta el conocimiento de los problemas para mejorar el Programa.

El Programa no obtiene regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos, lo cual repercute directamente sobre el cumplimiento de objetivos del mismo, asimismo no supervisa las estrategias y acciones emprendidas.

4.6.3 Uso de la bolsa de trabajo

Si bien los funcionarios del Programa opinaron la bolsa de trabajo es buena porque en ellas se encuentran opciones laborales para los jóvenes, éstos manifestaron que no se le da un buen uso o no se difunde su utilidad, pues muchos egresados desempleados desconocen que existe.

Los jóvenes consideran que sí se puede mejorar su uso descentralizándola y haciéndola funcionar en las municipalidades distritales.

Los que la usan manifestaron que les desagrada las largas colas que se hacen en un local tan reducido y que los que atienden no son suficientes para atender a los jóvenes que buscan empleo o que quieren mejorar el que ya tienen.

Sin embargo, algunos opinan que es útil, creíble y segura, porque cuando los envían a trabajar los mandan a lugares que ellos consideran buenos.

4.6.4 Orientación brindada al egresado

Los funcionarios del Programa consideran que la orientación brindada al egresado es buena porque con las charlas motivacionales y orientaciones

psicológicas les ayudan a desenvolverse mejor cuando buscan trabajo, sin embargo, el coordinador de una ECAP puntualizó que la orientación brindada por el Programa es muy mala porque los jóvenes egresados se quedan sin apoyo y sin trabajo.

Los jóvenes reunidos en focus group consideraron que la orientación es muy limitada y la información no es útil ni es suficiente porque hay mucha concentración en una sola sede. Sugieren que se podría mejorar recurriendo a los medios de comunicación y a practicantes de comunicación y para mejorar sus contenidos tomando en cuenta el nivel de estudios de los beneficiarios.

4.6.5 Valoración del apoyo del Programa

Los funcionarios del Programa y de las ECAP consideran que el apoyo brindado por el Programa para los jóvenes beneficiarios es muy bueno, porque forma a los jóvenes inculcándoles valores para su desarrollo personal y laboral, mostrándoles que es la oportunidad de su vida, ya que son personas de escasos recursos económicos que, una vez capacitados, deben trabajar.

Cuadro N° 4.13

Jóvenes egresados del Programa que trabajan(2015)		
	Frecuencia	Porcentaje
Cuantos jóvenes están trabajando	5	11.91
Cuantos jóvenes buscando trabajo	19	45.24
Cuantos trabaja en otras ocupaciones	18	42.85
Total	42	100

Fuente: Entrevistas a jóvenes egresados. Elaboración propia

Analizando el cuadro de frecuencias en cuanto a la valoración del apoyo de programa, vemos claramente que en su gran mayoría el 45.24%, los jóvenes egresados del programa están buscando trabajo, el 42.85% manifestaron que están trabajando en otras especialidades que no son las que ellos en el programa

se han capacitado y sólo el 11.91% de los jóvenes egresados de programa entrevistados están trabajando y desenvolviéndose en las especialidades para los cuales se han capacitado en el programa.

Los Funcionarios del Programa y de las ECAP consideran que el apoyo brindado por el programa para los jóvenes beneficiarios es muy bueno, porque forma a los jóvenes inculcándoles valores para su desarrollo personal y laboral, mostrándoles que es la oportunidad de su vida, ya que son personas de escasos recursos económicos que, una vez capacitados deben trabajar en la actividad - Para los que ellos se han preparado. Sin embargo, el cuadro estadístico indica que, a pesar del apoyo que brinda el Programa, sólo 5 de los 42 egresados está trabajando en la especialidad para la que ha sido calificado.

Según lo manifiesta Chacaltana: 2010, Los Programas de Formación Laboral Juvenil, como el caso estudiado, vienen reproduciendo los mismos defectos que el sistema educativo básico y perpetúa así, los mecanismos de exclusión en el mercado de trabajo. Existen muchas entidades de capacitación que casi no generan retornos a la capacitación.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones, las que han sido ordenadas y enumeradas con relación a las variables definidas para la investigación.

5.1 Conclusiones

1. **En cuanto a las condiciones familiares:** el Programa ha cuidado de cubrir la mayoría de gastos para sus estudios, pero no para cubrir sus necesidades personales, lo que los obliga a conseguir ingresos de cualquier manera poniéndolos en riesgo de desertar del Programa. Así mismo, no se contempló o previó la posibilidad de carencia del apoyo emocional de su familia, aspecto muy necesario para que el ser humano pueda desarrollar sus capacidades, más aún si es joven y está fuera de su entorno natural.
2. **Con relación a las condiciones sociales:** Se puede afirmar que la precariedad económica y la carencia de apoyo emocional han incidido en la imposibilidad de que los beneficiarios elaboren un plan de vida y persigan un sueño. Se puede afirmar también que en la propuesta existe inequidad por género, ya que las mujeres madres solteras no tienen apoyo del Programa para atender a sus hijos a la par que desarrollan sus estudios y porque los docentes prefieren dar facilidades de práctica y entrenamiento a los varones limitando la participación de las mujeres en carreras supuestamente masculinas.

3. **Respecto a la suficiencia del programa educativo:** se puede afirmar que la capacitación técnica no es suficiente, pues la mayoría de jóvenes tienen dificultad para competir con éxito al postular y evidencian incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en que son colocados. La metodología expositiva de los docentes limita la participación e interacción de los alumnos, perdiéndose así la oportunidad de identificar las debilidades para mantenerse en el trabajo.
4. **En cuanto a la adecuación a la demanda regional:** la estrategia de relacionarse con las empresas de la región antes de definir los cursos, permite afirmar que la capacitación técnica del Programa está adecuado a la demanda del mercado regional
5. **Con relación a la adecuación al público objetivo:** la resistencia de los beneficiarios para responder a las exigencias del mercado laboral permite afirmar que no se ha tomado en cuenta la idiosincrasia de los beneficiarios que proceden de familias rurales. Por otro lado, las formas de motivación que utiliza el Programa no son adecuadas en la formación de los jóvenes beneficiarios, pues les crea expectativas que no pueden cumplir. La cantidad jóvenes entrevistados que han abandonado los centros de trabajo, permiten afirmar que la adecuación al público objetivo aún está en proceso.
6. **Referente a las estrategias de seguimiento del egresado:** si bien el Programa cuenta con un plan de seguimiento que permite verificar la asistencia y buen comportamiento de los egresados en el centro de trabajo, no recoge los problemas y necesidades que presentan éstos. La falta de retroalimentación no permite mejorar en Programa. La cantidad de egresados desempleados o en puestos que no tienen que ver con la calificación que tienen, permite aseverar que el sistema que usa el Programa para acercar a los egresados a la bolsa de trabajo es bastante limitado.

5.2 Recomendaciones

1. **En cuanto a las condiciones familiares:** La familia como capital social, es un recurso estratégico de gran valor, y es la única institución de protección familiar ante situaciones de peligro por tanto, se recomienda al Programa desarrollar una estrategia para acercarse a la familia de los alumnos y comprometerlas con el futuro de sus hijos. Este acercamiento puede darse en visitas o a través de talleres de relaciones familiares o de motivación familiar.
2. **Con relación a las condiciones sociales:** Se recomienda que el programa juvenil considere que las ECAP cuenten con la asesoría permanente de un psicólogo y una asistente social durante el desarrollo de la capacitación. Teniendo en cuenta la diversidad social en la formulación y diseño del proyecto, se considera necesario recomendar incorporar el enfoque de género en los contenidos de los cursos, para que varones y mujeres no sólo tengan las mismas oportunidades de acceder a un empleo digno, sino que se tome en cuenta las condiciones que requieren (por sexo, edad y carga familiar) para tener éxito en sus emprendimientos. Para atender la necesidad específica de las jóvenes madres de cuidar de sus hijos pequeños, se sugiere al Programa coordinar con las instituciones estatales encargadas de velar por los niños y sus madres, para instalar una guardería.
3. **Respecto a la suficiencia del programa educativo:** se recomienda al Programa aplicar métodos interactivos de enseñanza para facilitar el acercamiento entre docentes y alumnos, incorporando en los cursos el modelo de gestión por competencias, considerando las competencias genéricas, específicas, técnicas personales, blandas, directivas y laborales, ya que este modelo, parte del principio de que son las competencias el factor clave que permite a las personas desempeñarse con éxito en sus labores. Se considera necesario incidir en las competencias blandas, ya que la

empleabilidad de los jóvenes dependerá en gran medida de cuan fuerte sea su decisión o voluntad de buscar y conseguir empleo ya que existen circunstancias personales que influyen sobre la empleabilidad y pueden ser condicionamientos económicos, sociales y también características psicológicas (motivación y autoestima) como se identificó en este caso.

4. **En cuanto a la adecuación a la demanda regional:** si bien las empresas están abriendo sus puertas colocando a los egresados, es necesario recoger sus críticas frente a la respuesta de los jóvenes contratados, incorporando en las capacitaciones cursos y prácticas que permita a los jóvenes desarrollar competencias personales para el trabajo.
5. **Sobre la adecuación al público objetivo:** se recomienda tomar en cuenta la idiosincrasia de los beneficiarios que proceden de zonas rurales al momento de elaborar el currículo para que se puedan adecuar con mayor facilidad a la vida urbana y responder a las exigencias de las empresas que los contratan. El impacto de ayuda económica a personas en pobreza extrema puede ser una gran motivación si se enlaza con mensajes sobre responsabilidad y otros valores que les facilite engancharse fuertemente en el mercado laboral.
6. **Referente a las estrategias de seguimiento del egresado:** el plan de seguimiento y la retroalimentación requieren de ser mejorados para que cumplan el objetivo que se proponen. El Programa debe tener en cuenta que el seguimiento también implica supervisar las estrategias y acciones emprendidas por las ECAP y decidir las nuevas estrategias y acciones para asegurar el avance hacia los resultados más importantes, en este caso la inserción laboral de los jóvenes. Se recomienda que la orientación brindada al egresado sea constante, mejorado los canales de comunicación, para que así los jóvenes tengan conocimiento de las oportunidades laborales, mediante la bolsa de trabajo y logren insertarse al mercado del trabajo. Se recomienda también realizar una evaluación de impacto en los egresados del Programa, a fin de evaluar la intensidad del cambio que se ha buscado inducir.

BIBLIOGRAFÍA

ARRIAGADA, Irma

- 2005 Dimensiones de la Pobreza y Políticas desde una perspectiva de género. Revista de la CEPAL N° 85 Santiago de Chile. pp.105
- 2007 *Transformación Familiar y Políticas de Bienestar en América Latina*. Santiago de Chile pp.125

AGUILAR, Irene, Ana María CATALÁN

- 2005 Influencia del Entorno Social en el Desarrollo de las capacidades de los o las adolescentes. Osorno, Chile.pp.2-3-5-7-8

BÉJAR, Héctor

- 2013 *Políticas Sociales y Desarrollo*. Material de Estudio de la Maestría en Gerencia Social Lima. Pontificia Católica del Perú. pp. 93-94

BOBADILLA, Percy

- 2012 *Diseño y Gestión de Programas y Proyectos de Desarrollo*. Material de Estudio de la Maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Católica del Perú pp. 90

CHACALTANA. Juan y David SULMONT

- 2004 *La Inserción laboral de los jóvenes en el Perú*.PUCP-CISEPA Lima, pp. 20.

CHACALTANA, Juan

- 2009 *Que sabemos sobre la inserción laboral de jóvenes en el Perú*. Lima, PUCP-CISEPA pp. 55-56.

COMISIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEPAL

- 2015 *Boletín Estadístico de Comercio Exterior de Bienes en América Latina y el Caribe*. Boletín N° 22 Santiago de Chile, pp. 20-22.

ERNST & YOUNG CONSULTORES

- 2008 *Manual del Director de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. [https://formaciónhumana.files.wordpress.com/2008/06/pdf p.p. 5](https://formaciónhumana.files.wordpress.com/2008/06/pdf_p.p._5_Consultado:_10_de_junio_del_2017_) Consultado: 10 de junio del 2017.

FAWCETT, Caroline

- 2002 *Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: un Análisis sobre el desempleo Juvenil en América Latina y el Caribe*. Estados Unidos-Washington –BID pp. 58 .

GALLEGO, Mery

- 2013 *Gestión del Potencial Humano*. Material de Estudio de la Maestría en Gerencia Social Lima. Pontificia Católica del Perú pp. 19, 25.

GALLART, María Antonieta

- 2001 *La Formación para el Trabajo y los Jóvenes en América Latina* CEPAL-GTZ pp.20-29

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA-GERENCIA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 2012 *Diagnóstico Socio Económico Laboral en la Región Arequipa*. Arequipa
- 2013 *El Autoempleo en los trabajadores Independientes y la Informalidad en la Región Arequipa*. Arequipa

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

- 2014 *Plan Regional de Empleo Juvenil 2011-2014-Propuesta*. Arequipa, pp. 3-4

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA-MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2011 *Observatorio Socio Económico Laboral-OSEL*. Arequipa, pp. 15

GOUGH, Ian

2007 El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas Madrid: CIP-ECOSOCIAL.

OXFAM

2012 1er Foro Metropolitano de Empleabilidad y Participación Juvenil, Lima. Pp.12

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2007 *Censo 2007 Arequipa Población Joven por grupos de Edad*, Arequipa

2014 *Encuesta Nacional de Hogares*. Lima, pp. 25

2015 *Encuesta Nacional de Hogares*. Lima, pp. 23.

INEI-FONDO PARA EL LOGRO DE LA ODM. FIODM

2010 Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2009
Lima

ISAZA, Valencia

2012 *El Contexto Familiar: Un factor determinante en el desarrollo social de los niños y niñas*. Colombia pp. 9

JURADO, Joel

2013 *Planificación estratégica en gerencia social*. Material de Estudio de Maestría en Gerencia Social. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP. pp. 61-62

KABEER, Naila

2005 *Tácticas y Compromisos: Nexos entre género y Pobreza*. Santiago de Chile. pp. 105

MARMOT, Mitchell

2004 *The Status Syndrome: How Social Stading affects our healt and longevint*. New York pp 14.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2017 *Encuesta Ocupacional de Empresas de 20 y más trabajadores*. Arequipa, pp. 27-30

PÉREZ Y MERINO

2015 *Definición de Programa Educativo*. <http://definición.de/programa-educativo/> Consultado: 10 de junio del 2017

PNUD

2009 *Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de Resultados del Desarrollo*. Lima. pp. 8.

RODRÍGUEZ, Javier

2009 *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. CISEPA, PUCP Lima, pp. 18.

RODRIGUEZ, María Clara

2010 Factores Personales y Familiares asociados a los problemas de comportamiento en niños. Cundinamarca, Colombia. pp. 433-438-439

ROSA GARCÍA, Alfonso

2016 *Economía del Trabajo – El equilibrio en el mercado de trabajo*. Universidad Católica de Murcia España. Video 4:32

<https://www.youtube.com/watch?v=pZkByEarqWM>

2016 *Economía del Trabajo. La demanda en el mercado del trabajo*. Universidad Católica de Murcia España. Video 6:31 11/01/2017

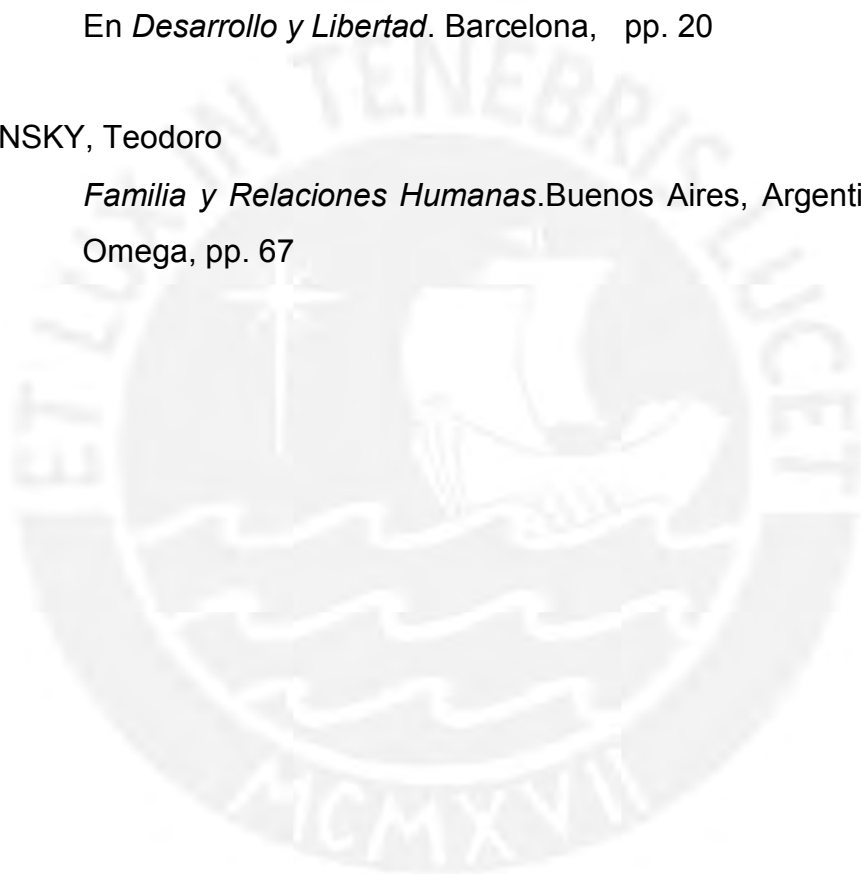
<https://www.youtube.com/watch?v=IEvMBDcqSRc>

SEN, Amartya

2000 *En Desarrollo y Libertad*. Barcelona, pp. 20

SLONINSKY, Teodoro

1962 *Familia y Relaciones Humanas*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Omega, pp. 67



ANEXOS

ANEXO 1

TÉCNICA	INSTRUMENTO	¿A QUÉ FUENTE SE APLICA?	¿A QUÉ UNIDAD CORRESPONDE?	¿QUÉ INDICADORES PERMITE RECOGER?	¿A QUÉ VARIABLES RESPONDE?	¿A QUÉ PREGUNTA CORRESPONDE?
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Apoyo económico familiar.	1.1 Condiciones familiares de los beneficiarios.	1.- ¿Qué condiciones familiares y sociales traen los beneficiarios al Programa?
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP			
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Apoyo emocional familiar.		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP			
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Nº de aportantes a la economía familiar.		
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Beneficiario de otro Programa Social	1.2 Condiciones Sociales de los beneficiarios.	
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Tipo de relaciones familiares		
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Proyecto de vida		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa /	Funcionario del Programa / funcionario de ECAP			

		funcionario de ECAP				
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Cantidad de horas	2.1 Programa Educativo suficiente	2.- ¿El Programa educativo es suficiente y adecuado a la demanda Regional?
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Metodología de enseñanza		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del programa / Funcionario de ECAP	Temas tratados en los cursos	2.2. Programa Educativo adecuado a la demanda Regional	
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / Funcionario de ECAP	Adecuación a la demanda de trabajo en la región		
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Valoración de la calidad por los beneficiarios		
Focos Group	G. F.G.	Empresario y/o representante de Instituciones	Empresario y/o representante de Instituciones			
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Formas de motivación	Estrategias de adecuación al público objetivo	3.- ¿El Programa tiene estrategias para adecuarse al público objetivo?
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa / funcionario de ECAP	Funcionario del Programa / funcionario de ECAP			
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Incentivos aplicados		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa /	Funcionario del Programa /			

		Funcionario de ECAP	Funcionario de ECAP			
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Seguimiento a la asistencia y participación		
Revisión documental	G.R.V.	Registros de asistencia	Programa de formación			
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Pasantías a Empresas y Centros laborales		
Revisión documental	G.R.V.	Registros de asistencia	Documentos de pasantías			
Entrevista Semi estructurada	G. E.B.	Beneficiario	Beneficiario	Valoración de las estrategias del Programa		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Plan de seguimiento	Estrategias de seguimiento al beneficiario que egresa	.4. ¿Qué estrategias desarrolla el Programa para hacer el seguimiento de los jóvenes beneficiarios egresados?
FocusGroup	G. F.G.	Beneficiario	Beneficiario	Retroalimentación		
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa			
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Uso de la Bolsa de Trabajo		
FocusGroup	G.F.G.	Beneficiario	Beneficiario			
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Orientación brindada al egresado		
FocusGroup	G.F.G.	Beneficiario	Beneficiario			
Entrevista Semi estructurada	G. E.F./ G.E.F.E.	Funcionario del Programa	Funcionario del Programa	Valoración de apoyo al Programa para		

ANEXO 2

GUÍAS DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADAS PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Estimado señor (a), Le informo que vengo realizando un trabajo de investigación sobre el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos en la Provincia de Arequipa y en su condición de beneficiario, es que le solicito su colaboración , brindándome la siguiente información, la misma que será utilizada de manera confidencial y únicamente en el trabajo mencionado.

Identificación del entrevistado

- 1.1. Cuál es su nombre.
- 1.2. Género.
- 1.3. Cuál es su edad.
- 1.4. Lugar donde vive.
- 1.5. Cuál es la IE donde es preparo.
- 1.6. Código del entrevistado.

II. Condiciones familiares y sociales que traen los beneficiarios la programa

- 2.1. ¿Cuándo usted estudió, algún miembro de su familia le proporciono algún apoyo para su formación?

Si Qué tipo de apoyo

No

- 2.2. Durante tiempo que duro el programa de formación, su familia le hacía sentir:

Muy bien

Bien

Medianamente bien

Mal

Muy mal

Porque:

- 2.3. ¿Cuál es el número de personas que conforman su familia?
 ¿De este total cuantas aportan para los gastos de la casa?
 ¿En qué proporción usted cubre el gasto total?

2.4. ¿Usted cuenta con algún beneficio de otro programa social?

Si

No

¿Qué le ofrece?

.....

2.5. Usted siente que la relación con su familia es:

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

¿Porque?

2.6. ¿Usted siente que sus sueños se harán realidad?(marque según considere)

Si

No

¿Porque?

Porque sé claramente que es lo quiero conseguir para mí y los míos

Porque realizo acciones que me llevarán a lo que quiero conseguir de la vida

Porque tengo mucha suerte y todo me sale fácil

Porque tengo mala suerte y nada me sale

Porque me dejo llevar por la vida, no puedo hacer nada para cambiarla

Otros:

2.7 ¿Usted cuenta con un Plan de vida resumido?

Si

No

Podría resumirme en qué consiste su Plan de Vida

III. Programa educativo suficiente y adecuado a la demanda regional

3.1 ¿Cómo considera usted la calidad del programa de formación recibido?

Muy bueno

Buen

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.2 El programa en el que se formó le generaba:

Muy buena motivación

Lo motivaba

Lo motivaba medianamente

No lo motivaba en lo absoluto

Simplemente no lo motivaba

¿Por qué siente esto y denos ejemplos?

.....

.....

.....

.....

3.3 ¿Siente que el programa le genera incentivos? ¿cuáles?

.....

.....

.....

.....

3.4 ¿Qué siente sobre las estrategias del programa de capacitación?

Estrategias	Muy buenas	buena	regular	Mala	Muy mala
Tipo de cursos dictados					
Material entregado					
Calidad de profesores					
Horario del programa					
Correlación entre lo que ofrecen y desarrollan					

Calidad de convenios realizados					
Infraestructura de la institución educativa					
Prestigio de la intuición educativa					
Papel de los funcionarios					
Papel de los coordinadores					
Utilidad de los cursos recibidos					
Tipo de duración del programa					

ANEXO 3

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADAS PARA FUNCIONARIOS DE ENTIDADES EDUCATIVAS CONTRATADAS POR EL PROGRAMA

Estimado señor (a) le informo que vengo realizando un trabajo de investigación sobre el Programa de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa y en su Condición de Funcionario , es que le solicito su colaboración brindándome la siguiente información, la misma que será utilizada de manera confidencial y únicamente en el trabajo mencionado.

I. Identificación del entrevistado

- 1.1. Cuál es su nombre:
- 1.2. Género:
- 1.3. Cuál es su edad:
- 1.4. Cuál es la IE donde labora:
- 1.5. Cargo que ocupa:
- 1.6. Código del entrevistado:

II. Condiciones familiares y sociales de los beneficiarios la programa

- 2.1. ¿Sabe usted si los capacitados en el programa reciben apoyo para su formación por parte de su familia?

Si

Qué tipo de Apoyo

.....

No

- 2.2. Durante el tiempo de formación de los jóvenes beneficiarios del programa, que tipo de relación cree que mantiene con su familia:

Muy buena

Buena

Medianamente buena

Mala

Muy mala

Porque:

- 2.3. ¿Usted cree que los jóvenes beneficiarios del programa, cuentan con un plan de vida(marque según considere)

Si

No

¿Porque?

Porque muestran claramente que es lo desean para ellos y su familia

Porque muestran actitudes que apuntan en función de sus sueños

Porque no se esfuerzan y se dejan llevar las circunstancias

Porque creen que la suerte es un factor que determina sus presente

Otros:

III. Programa educativo suficiente y adecuado a la demanda regional

3.1. ¿Usted considera que la cantidad de horas de preparación, que imparte el programa es adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.2. ¿Usted considera, que la metodología de enseñanza, que utiliza el programa es adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.3. ¿Usted considera, que los contenidos tratados en los cursos de formación del programa, son adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.4. ¿Usted considera, que el programa se ha adecuado eficientemente a la demanda laboral de la región Arequipa?

Si, No ¿Por qué?

3.5. ¿Usted considera, que las formas de motivación que utiliza el programa son adecuadas en la formación de jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.6. ¿Usted considera, que los incentivos aplicados por el programa, son adecuados para la formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.7. ¿Usted considera, que la participación de los jóvenes beneficiarios es?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

¿Por qué?

3.8. ¿Usted considera, que las pasantías a empresas y centros laborales, para los jóvenes beneficiarios es?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

¿Por qué?

3.9. ¿Usted considera, que el plan de seguimiento a los egresados del programa es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.10. ¿Usted considera, que proceso de retroalimentación de la información, en función de los resultados que genera es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.11. ¿Usted considera, que el uso de la bolsa de trabajo, desarrollada por el programa es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.12. ¿Usted considera, que la orientación brindada al egresado es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.13. ¿Usted considera, que el apoyo brindado por el programa para los jóvenes beneficiarios es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?



ANEXO 4**GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADAS PARA COORDINADORES DE ECAP**

Estimado señor(a), le informo que vengo realizando un trabajo de investigación sobre el Programa e Empleo Juvenil Jóvenes Productivos en la Provincia de Arequipa y en su condición de Coordinador de la ECAP, es que solicito su colaboración brindándome la siguiente información, la misma que será utilizada de manera confidencial y únicamente en el trabajo mencionado.

Identificación del entrevistado

1.1. Cuál es su nombre:

1.2. Género:

1.3 Cuál es su edad:

1.4 Cuál es la IE donde labora:

1.5 Cargo que ocupa:

1.6 Código del entrevistado:

II. Condiciones familiares y sociales que traen los beneficiarios la programa

2.1. ¿Sabe usted si los capacitados en el programa reciben apoyo económico para su formación por parte de su familia?

Si

En qué consiste

.....

No

2.2. Durante el tiempo de formación de los jóvenes beneficiarios del programa, que tipo de relación cree que mantiene con su familia:

Muy buena

Buena

Medianamente buena

Mala

Muy mala

Porque:

2.3. ¿Usted cree que los jóvenes beneficiarios del programa, cuentan con un plan de vida (marque según considere)

Si

No

¿Porque?

Porque muestran claramente que es lo desean para ellos y su familia

Porque muestran actitudes que apuntan en función de sus sueños

Porque no se esfuerzan y se dejan llevar las circunstancias

Porque creen que la suerte es un factor que determina sus presente

Otros:

III. Programa educativo suficiente y adecuado a la demanda regional

3.1. ¿Usted considera que la cantidad de horas de preparación, que imparte el programa es adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.2. ¿Usted considera, que la metodología de enseñanza, que utiliza el programa es adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.3. ¿Usted considera, que los contenidos tratados en los cursos de formación del programa, son adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.4. ¿Usted considera, que el programa se ha adecuado eficientemente a la demanda laboral de la región Arequipa?

Si, No ¿Por qué?

3.5. ¿Usted considera, que las formas de motivación que utiliza el programa son adecuadas en la formación de jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.6. ¿Usted considera, que los incentivos aplicados por el programa, son adecuados para la formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, No ¿Por qué?

3.7. ¿Usted considera, que la participación de los jóvenes beneficiarios es?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

¿Por qué?

3.8. ¿Usted considera, que las pasantías a empresas y centros laborales, para los jóvenes beneficiarios es?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

¿Por qué?

3.9. ¿Usted considera, que el plan de seguimiento a los egresados del programa es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.10. ¿Usted considera, que proceso de retroalimentación de la información, en función de los resultados que genera es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.11. ¿Usted considera, que el uso de la bolsa de trabajo, desarrollada por el programa es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.12. ¿Usted considera, que la orientación brindada al egresado es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?

3.13. ¿Usted considera, que el apoyo brindado por el programa para los jóvenes beneficiarios es?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Por qué?



ANEXO 5**GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL****Indicaciones importantes**

La presente guía tiene como objetivo consolidar información sobre la documentación generada por la implementación de las estrategias de adecuación del público objetivo, desarrolladas en el programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de Arequipa desarrollado en los años 2014 -2015, la información recabada solo podrá ser utilizada para el logro de los objetivos de investigación.

Documentos a revisar:

Registros de asistencia del programa

Registros de participación (notas y otros) de cursos y eventos del programa

Registros de asistencia a pasantías empresariales y centros laborales

Registros de participación (notas y otros) a pasantías empresariales y centros laborales

Informes del Programa (avances y finales)

Indicadores a observar:**I. Sobre el seguimiento a la asistencia y participación de los jóvenes beneficiarios**

ÍTEM	BUENA	REGULAR	MALA
Asistencia sobre 100% de clases			
Asistencia sobre 100% de eventos			
Calidad de participación en clases (notas y otros)			
Calidad de participación en eventos (notas y otros)			

II. Sobre pasantías a empresas y centros laborales

ÍTEM	BUENA	REGULAR	MALA
Asistencia sobre 100% de pasantías a empresas			
Asistencia sobre 100% de pasantías a centros laborales			
Calidad de participación en pasantías a empresas (notas y otros)			
Calidad de participación a empresas (notas y otros)			

ANEXO 6**GUÍA DE GRUPO FOCAL PARA BENEFICIARIOS****Indicaciones importantes**

Esta guía tiene como objetivo, conocer mediante los beneficiarios y/o beneficiarias a profundidad, información sobre las estrategias de seguimiento desarrolladas por el programa Nacional de empleo Juvenil Jóvenes Productivos en los años 2014 – 2015 en la Ciudad de Arequipa, la información recabada solo podrá ser utilizada para el logro de los objetivos de investigación.

Grupo objetivo: beneficiarios del programa Nacional de empleo Juvenil Jóvenes Productivos en los años 2014 – 2015 en la Ciudad de Arequipa

I. Sobre retroalimentación del programa

- 1.1 ¿Ustedes sienten que el programa, recoge información de los egresados en alguna medida?
- 1.2 ¿Ustedes creen que la información que recoge el programa es le ayuda a mejorar los nuevos programas?
- 1.3 ¿Qué pueden ustedes sugerir en la forma de recoger datos importantes para el programa?
- 1.4 ¿Qué pueden ustedes sugerir en los usos de la información para mejorar el programa?

II. Sobre el usos de bolsa de trabajo

- 2.1 ¿Ustedes sienten que se hace un buen uso de la bolsa de trabajo implementada por el programa? ¿Por qué?
- 2.2 ¿Ustedes consideran que se podría mejorar los usos de la bolsa de trabajo ¿de qué manera?
- 2.3 ¿Qué es lo más les desagradó del uso de bolsa de trabajo?
- 2.4 ¿Qué es lo más les agradó del uso de bolsa de trabajo?

III. Sobre la orientación brindada al egresado

- 3.1 ¿Cómo se siente con respecto a la forma en que le brindan la orientación cuando egreso?
- 3.2 ¿Sienten que la información brindada es útil?

- 3.3 ¿sienten que la información brindada es correcta?
- 3.4 ¿Sienten que la información que se le brinda cuando egresa es suficiente?
- 3.5 ¿Qué se podría mejorar en la forma en que se brinda la información?
- 3.6 ¿Qué se podría mejorar en los contenidos de la información?



ANEXO 7**GUÍA DE GRUPO FOCAL PARA EMPRESARIOS Y/O REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES****Indicaciones importantes**

Esta guía tiene como objetivo, conocer mediante los empresarios y/o representantes de instituciones, a profundidad, información sobre valoración de calidad de la preparación del programa y sus resultados en los egresados de Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos en los años 2014 -2015, la información recabada solo podrá ser utilizada para el logro de los objetivos de investigación.

Grupo objetivo: empresarios y/o representantes de instituciones**I. valoración de la calidad**

Qué opina sobre la calidad del:
Tipo de cursos dictados
Material entregado
Calidad de profesores
Horario del programa
Correlación entre lo que ofrecen y desarrollan
Calidad de convenios realizados
Infraestructura de la institución educativa
Prestigio de la intuición educativa
Papel de los funcionarios
Papel de los coordinadores
Utilidad de los cursos recibidos
Tipo de duración del programa

Qué podría mejorar en la calidad del:
Tipo de cursos dictados
Material entregado
Calidad de profesores
Horario del programa
Correlación entre lo que ofrecen y desarrollan
Calidad de convenios realizados
Infraestructura de la institución educativa
Prestigio de la intuición educativa
Papel de los funcionarios

Papel de los coordinadores
Utilidad de los cursos recibidos
Tipo de duración del programa

OPINIÓN SOBRE LOS JÓVENES EGRESADOS
Consideran que los jóvenes que egresan salen preparados para trabajar?
Ustedes Contratarían a estos jóvenes?
Los egresados han realizado pasantías en sus empresas?
Cómo llegan los jóvenes a sus empresas?



ANEXO 8.

FOTOS DE BENEFICIARIOS ENTREVISTADOS

Beneficiarios: María Inés Quispe Surco, Rosa Juchatuma Quispe, Milagros Ticona Pacana

Curso: Operario de Confección Textil

ECAP: CETPRO José Olaya



Empresario: ONG Paz Perú Representado por el Coordinador Marco Vilca Paredes

FocusGroup de beneficiarios



Beneficiario: PaulinaAlexandra Veliz Achinquipa
Curso: Agentes y Vigilantes de Seguridad Privada
ECAP: Pedro P. Díaz



